

**PENGARUH PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
JASA TRANSPORTASI DARING TERHADAP  
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA  
(Studi Pada Tenaga Kerja Pengemudi GO-JEK di  
DKI Jakarta)**

**SKRIPSI**

**Disusun Oleh :**

**Muhammad Teza Risky Ramadhan  
135020107111021**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi**



**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2017**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Konsep Tenaga Kerja Jasa Transportasi Daring dalam Pasar Kerja .....	14
2.2 Pengaruh Jam Kerja, Pendidikan, dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja .....	24
2.3 Implikasi Produktivitas dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Jasa Transportasi Daring.....	29
2.4 Penelitian Terdahulu .....	32
2.5 Kerangka Pemikiran.....	43
2.6 Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	46
3.2 Ruang Lingkup Penelitian .....	46
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
3.4 Populasi dan Sampel .....	49
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	50
3.6 Metode Analisis Data .....	51
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	53

3.6.3 Uji Statistik atau Hipotesis .....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
4.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian.....	61
4.1.1 DKI Jakarta.....	61
4.1.2 GO-JEK Indonesia.....	63
4.2 Karakteristik Responden .....	65
4.2.1 Usia .....	65
4.2.2 Domisili.....	67
4.2.3 Pendidikan .....	69
4.2.4 Lama Bekerja .....	71
4.3 Hasil Analisis Statistik .....	72
4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	74
4.3.3 Hasil Uji Statistik atau Hipotesis .....	80
4.3.4 Pengukuran Kesejahteraan Tenaga Kerja melalui Upah .....	85
4.4 Hasil Analisis Ekonomi .....	89
4.4.1 Pengaruh Jam Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	89
4.4.2 Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja ....	91
4.4.3 Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja .....	93
4.4.4 Pengaruh Produktivitas terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	96
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>99</b>
5.1 Kesimpulan .....	99
5.2 Saran .....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>106</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2012– Februari 2017 .....	3
Tabel 1.2 Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja menurut Sektor Utama di DKI Jakarta Februari 2015–Februari 2017 .....	4
Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Tenaga Kerja Pengemudi GO-JEK Berdasarkan Usia ...	65
Tabel 4.2 Karakteristik Tenaga Kerja Pengemudi GO-JEK Berdasarkan Domisili .....	68
Tabel 4.3 Karakteristik Tenaga Kerja Pengemudi GO-JEK Berdasarkan Pendidikan .....	70
Tabel 4.4 Karakteristik Tenaga Kerja Pengemudi GO-JEK Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi .....	80
Tabel 4.10 Hasil Uji F atau Simultan.....	81
Tabel 4.11 Hasil Uji t atau Parsial.....	82
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi .....	84
Tabel 4.13 Hasil Rekapitulasi Data Pengukuran Produktivitas dan Kesejahteraan Tenaga Kerja melalui Upah.....	87

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Konsep Diagram Ketenagakerjaan.....	15
Gambar 2.2 Kurva Penawaran Tenaga Kerja dalam Pasar Kerja .....	17
Gambar 2.3 Kurva Permintaan Tenaga Kerja dalam Pasar Kerja .....	17
Gambar 2.4 Ilustrasi Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4.1 Peta Wilayah DKI Jakarta .....	62
Gambar 4.2 Logo GO-JEK Indonesia .....	63
Gambar 4.3 Kriteria Pengambilan Keputusan dalam Uji Autokorelasi.....	79



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	106
Lampiran 2 Hasil Rekapitulasi Data .....	110
Lampiran 3 Hasil Regresi Linear Berganda .....	111
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	113



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Indonesia saat ini merupakan negara dengan pendapatan menengah, karena Indonesia telah mencapai tahap perkembangan perekonomian dan sosial di mana pasar kerja harus memainkan peran yang lebih besar dalam mendorong penyebaran pendapatan bagi masyarakatnya. Menurut *International Labour Organization* (2016), angkatan kerja di Indonesia mencapai 127.8 juta dengan tingkat pengangguran keseluruhan sebesar 5.5% atau sebesar 7 juta orang tanpa pekerjaan. Hal ini mengindikasikan pertumbuhan dan perkembangan makro ekonomi yang cukup kuat dapat berpengaruh terhadap pasar kerja di Indonesia dengan jumlah orang yang bekerja meningkat sementara tingkat pengangguran terus menurun. Namun, dengan perkiraan 2 juta penduduk Indonesia yang tiap tahunnya terjun ke dalam dunia kerja, adalah tantangan yang sangat besar untuk pemerintah Indonesia dalam menstimulasi penciptaan lapangan kerja baru agar dapat menyerap para tenaga kerja tersebut ke dalam pasar kerja. Sektor-sektor yang dapat mempengaruhi pembangunan ekonomi diharapkan untuk memberikan lapangan kerja seluas-luasnya agar tenaga kerja yang tiap tahunnya bertambah dapat memiliki pekerjaan sehingga akan mengurangi angka pengangguran (Schaar, 2016).

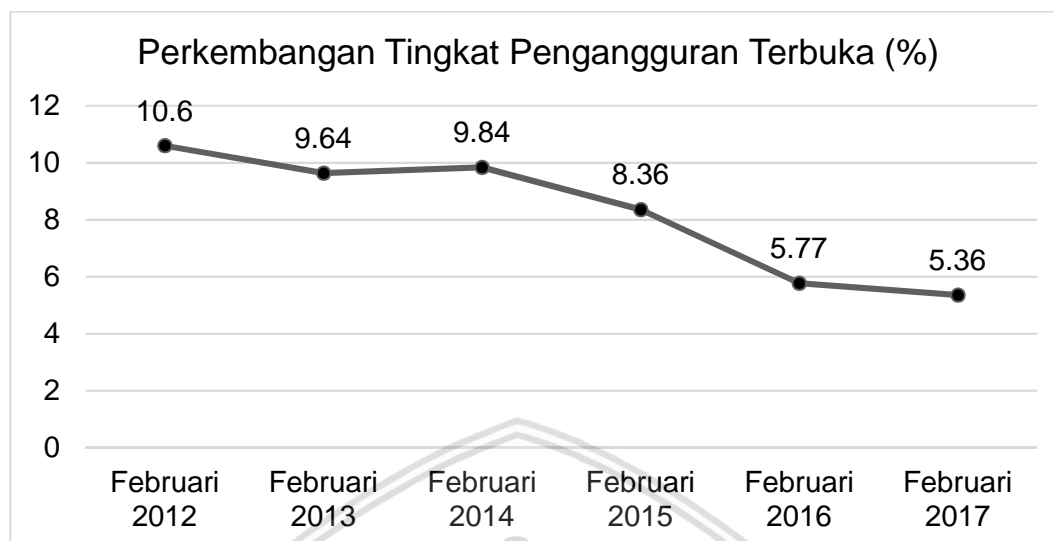
Dengan adanya pertumbuhan dan perkembangan makro ekonomi yang cukup kuat dalam pasar kerja Indonesia, hal tersebut dapat dipengaruhi dari adanya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan yang terus meningkat dari tahun ke tahun pada setiap Provinsi di Indonesia. Dari setiap Provinsi di Indonesia, Provinsi DKI Jakarta menyumbang angka tertinggi dalam Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan, yaitu sebesar 68.93% pada tahun 2016. Hal ini mengindikasikan

bahwa DKI Jakarta sebagai Provinsi terbesar yang menyumbangkan angka dalam Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan akan berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan makro ekonomi dalam pasar kerja Indonesia. Selain itu, dalam Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Indonesia tahun 2016 terjadi peningkatan yang cukup signifikan, yaitu sebesar 57.46% dibandingkan dari tahun sebelumnya, yaitu sebesar 55.73% pada tahun 2015. Peningkatan tersebut juga dipicu dengan adanya kenaikan pada enam dari sembilan indikator utama, yang salah satunya adalah indikator Produktivitas Tenaga Kerja yang pada tahun 2015 angkanya sebesar 36.5% lalu meningkat pada tahun 2016 sebesar 39.9% (Hutabarat, 2016). Dapat disimpulkan bahwa semakin produktifnya tenaga kerja dalam melakukan kegiatan kerjanya maka akan semakin kuat pertumbuhan dan perkembangan makro ekonomi dalam pasar kerja Indonesia.

Tingginya angka yang disumbangkan oleh DKI Jakarta dalam Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dapat dipengaruhi oleh perkembangan keadaan ketenagakerjaan di DKI Jakarta. Hal tersebut diperkuat dengan adanya temuan data yang memperlihatkan penurunan tingkat pengangguran di DKI Jakarta dapat didasari oleh kenaikan angka pada tenaga kerja yang bekerja pada sektor-sektor perekonomian, terutama pada sektor jasa. Untuk melihat adanya penurunan tingkat pengangguran di DKI Jakarta, berikut adalah data Tabel Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dari Februari 2012 sampai dengan Februari 2017, yang akan disajikan pada Tabel 1.1.



**Tabel 1.1: Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2012–Februari 2017**



Sumber: BPS Provinsi DKI Jakarta, Siaran Pers BPS DKI, 2017 (Diolah)

Tabel 1.1 di atas memperlihatkan bahwa pengangguran di DKI Jakarta mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun dengan kecenderungan menurun. Pada Februari 2017, tingkat pengangguran di DKI Jakarta mencapai 5.36% atau menurun sebesar 5.24% dibandingkan dengan Februari 2012. Secara rata-rata, penurunan angka pengangguran di DKI Jakarta selama kurun waktu tersebut mencapai 1.05% per tahun. Terjadinya penurunan pada tingkat pengangguran ini juga didasari pada meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tiga tahun terakhir, yaitu pada tahun 2015 sampai dengan 2017 yang meningkat dengan rata-rata 0.56% per tahun. TPT yang menurun ini membuktikan bahwa lapangan kerja semakin banyak menyerap tenaga kerja. Sedangkan TPAK yang meningkat menggambarkan banyaknya kelompok bukan angkatan kerja yang masuk dalam pasar kerja (Pardosi dalam Badan Pusat Statistik, 2017).

Terjadinya penurunan angka pada tingkat pengangguran di DKI Jakarta dapat dipengaruhi oleh meningkatnya angka pada tenaga kerja yang bekerja pada sektor-sektor perekonomian, terutama pada sektor jasa. Menurut Pardosi dalam

Badan Pusat Statistik (2017), lapangan pekerjaan utama yang banyak menyerap tenaga kerja adalah sektor jasa. Sektor jasa merupakan agregat dari 4 sektor yaitu perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi; transportasi, pergudangan dan komunikasi; keuangan dan jasa perusahaan; serta jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan. Untuk melihat adanya peningkatan pada tenaga kerja yang bekerja di sektor jasa dengan membandingkannya dengan sektor utama yang lainnya, berikut adalah data Tabel Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja menurut Sektor Utama dari Februari 2015 sampai dengan Februari 2017, yang akan disajikan pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2: Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja menurut Sektor Utama di DKI Jakarta Februari 2015–Februari 2017**

Sektor Utama (dalam ribu orang)	Bulan/Tahun		
	Februari 2015	Februari 2016	Februari 2017
<i>Agricultural (%)</i>	38.91 (0.77%)	16.28 (0.33%)	45.42 (0.88%)
<i>Manufacturing (%)</i>	999.55 (19.66%)	840.96 (16.80%)	707.21 (13.68%)
<i>Services (%)</i>	4,046.07 (79.58%)	4,147.31 (82.87%)	4,416.53 (85.44%)

Sumber: BPS, Keadaan Ketenagakerjaan di DKI Jakarta, 2016-2017 (Diolah)

Pada Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa sektor jasa atau *services* merupakan sektor yang dituju oleh mayoritas tenaga kerja di DKI Jakarta untuk bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari perbandingannya kepada dua sektor lain, yang justru mengalami siklus fluktuatif dengan kecenderungan menurun dari jumlah tenaga kerjanya. Sektor jasa menjadi lapangan pekerjaan utama yang banyak menyerap tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerjanya terus meningkat dari tahun ke tahun yang mencapai 85.44% pada Februari 2017, serta peningkatannya sebesar 2.93% per tahun. Hal ini juga dipengaruhi dari adanya peningkatan yang besar pada sub sektor transportasi, pergudangan, dan komunikasi dengan pencapaian peningkatan sebesar 31% dalam kurun waktu

Februari 2016 sampai dengan Februari 2017. Adanya peningkatan pada sub sektor tersebut dikarenakan meningkatnya jumlah pengendara atau tenaga kerja angkutan umum *online* atau daring yang merupakan sumber utama penyerapan tenaga kerja di sektor jasa (Pardosi dalam Badan Pusat Statistik, 2017).

Dengan adanya data mengenai tingginya angka tenaga kerja yang bekerja di sektor jasa dan sub sektor transportasi dikarenakan meningkatnya jumlah tenaga kerja yang bekerja pada angkutan umum *online* atau daring, maka disini jasa transportasi daring dapat menjadi lapangan kerja baru bagi tenaga kerja yang belum memiliki pekerjaan sehingga akan menurunkan angka pengangguran di DKI Jakarta. Selain itu, jasa transportasi daring diharapkan dapat memecahkan masalah kemacetan lalu lintas di DKI Jakarta serta dapat memenuhi kebutuhan dan permintaan masyarakat akan transportasi umum yang memadai sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 5 Tahun 2014 tentang Transportasi. Dengan adanya hal tersebut, tenaga kerja yang bekerja pada jasa transportasi daring diharapkan untuk produktif dalam kegiatan kerjanya agar permasalahan serta kebutuhan dan permintaan akan transportasi umum yang memadai dari masyarakat akan teratasi. Semakin produktifnya tenaga kerja akan mencerminkan kualitas dari tenaga kerja tersebut, yang berpengaruh terhadap pertumbuhan produksi dalam pembangunan perekonomian (Syamsulbahri, 2001).

Untuk mencapai kualitas kerja agar tenaga kerja tersebut dapat terbilang produktif, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dari tenaga kerja. Menurut Simanjuntak (1985), produktivitas tenaga kerja adalah bagaimana tenaga kerja dapat menghasilkan jumlah *output* dengan jumlah *input* yang tersedia, yang dalam hal ini produktivitas yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja jasa transportasi daring adalah jasa atau layanan transportasi yang akan

digunakan oleh masyarakat di DKI Jakarta. Jasa sendiri memiliki pengertian yaitu aktivitas ekonomi yang melibatkan sejumlah interaksi dengan konsumen atau dengan barang kepemilikan (Payne, 2001). Sementara, transportasi adalah suatu usaha untuk mengangkut atau membawa barang atau penumpang dari suatu tempat ke tempat lain (Kamaluddin, 1987).

Selanjutnya, dalam mencapai produktivitas dari tenaga kerja jasa transportasi daring agar dapat memecahkan permasalahan yang ada di DKI Jakarta, terdapat salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut, yaitu jam kerja yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melakukan kegiatan kerjanya (Simanjuntak, 1985). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, jam kerja adalah waktu yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melakukan kegiatan pekerjaan. Dalam hal ini, jam kerja akan mempengaruhi produktivitas yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja jasa transportasi daring karena semakin tingginya jam kerja yang digunakan oleh tenaga kerja dalam melakukan kegiatan kerjanya yaitu menghasilkan jasa transportasi untuk digunakan oleh masyarakat, maka semakin besar produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut.

Kemudian, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja jasa transportasi daring dalam menghasilkan jasa yang akan digunakan oleh masyarakat di DKI Jakarta adalah pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja tersebut. Pendidikan merupakan modal utama bagi suatu negara atau daerah untuk mengembangkan potensi tenaga kerjanya. Menurut Simanjuntak (1985), hubungan pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja dengan tingkat produktivitas kerjanya dapat tercermin dalam tingkat upah yang akan diterima. Dengan pendidikan, tenaga kerja akan mendapatkan ilmu yang bisa digunakan dalam memasuki pasar kerja, yang dapat mempengaruhi seberapa produktif tenaga kerja

tersebut dalam menghasilkan jumlah *output* yang dibutuhkan. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas tenaga kerja akan lebih tinggi, sehingga memungkinkan tenaga kerja tersebut mendapatkan upah yang lebih tinggi.

Terakhir, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja jasa transportasi daring dalam memberikan jasa atau layanan kepada masyarakat di DKI Jakarta dapat dilihat dari usia tenaga kerja tersebut dalam melakukan kegiatan kerjanya. Penduduk yang berusia 15 tahun ke atas dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja karena sudah bisa memasuki angkatan kerja serta dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan. Semakin bertambahnya usia tenaga kerja akan mempengaruhi Tingkat Partisipasi Kerja (TPK) yang secara langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja dikarenakan adanya tanggung jawab terhadap keluarga menjadi semakin besar. Untuk memenuhi tanggung jawab tersebut, tenaga kerja harus produktif dalam pekerjaannya untuk mendapatkan imbalan atau upah dari hasil kerjanya. Usia juga dapat menggambarkan kondisi fisik dari tenaga kerja. Semakin matangnya usia dari tenaga kerja dalam melakukan kegiatan kerjanya, maka akan menggambarkan kondisi fisik yang cukup kuat dari tenaga kerja tersebut, yang dapat menjadi tolak ukur produktivitas kerjanya (Simanjuntak, 1985).

Dari ketiga faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu jam kerja, pendidikan, dan usia, selanjutnya produktivitas sendiri dapat mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja karena semakin besar produktivitas tenaga kerja dalam menghasilkan *output*, tenaga kerja tersebut akan mengharapkan imbalan atau balas jasa dari hasil kerjanya, yang bisa dikategorikan ke dalam bentuk upah. Menurut Teori Neoklasik, tenaga kerja akan memperoleh upah senilai dengan pertambahan nilai dari hasil produksinya. Dengan kata lain, upah berfungsi sebagai imbalan atas usaha jasa yang diberikan

kepada tenaga kerja dari hasil kerjanya (Simanjuntak, 1985). Dari teori tersebut, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, maka upah yang didapat akan semakin besar. Selain itu, peningkatan produktivitas sama dengan meningkatkan masukan tenaga kerja dimana masukan tersebut diartikan sebagai upah, karena upah dapat menghasilkan rupiah untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, maka produktivitas dikatakan memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan melalui upah. Dengan kata lain, upah secara langsung akan mempengaruhi produktivitas dan akan berimplikasi kepada kesejahteraan tenaga kerja karena upah yang didapat akan digunakan oleh tenaga kerja sebagai penunjang kebutuhan hidupnya (Sinungan, 2008).

Dengan digunakannya upah sebagai tolak ukur untuk mengukur kesejahteraan tenaga kerja, selanjutnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan tenaga kerja memiliki pengertian yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Di Indonesia, kesejahteraan diukur dengan nilai rupiah yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup minimumnya. Nilai rupiah tersebut dapat dikategorikan dalam bentuk upah hasil dari peningkatan produktivitas kerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya (Widyastuti, 2012). Dari pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa kesejahteraan erat hubungannya dengan produktivitas dari tenaga kerja dengan indikator untuk memenuhinya dilihat dari upah yang didapatkan dari hasil produktifnya tenaga kerja untuk menghasilkan barang atau jasa. Selain itu, dengan meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan dari tenaga kerja yang diukur melalui upah akan memperlihatkan kemajuan pembangunan ekonomi suatu daerah dikarenakan semakin



sejahteranya masyarakat maka tingkat pengangguran semakin menurun yang didasari dari tingginya penyerapan tenaga kerja dan masyarakat yang sebagian besar sudah melakukan kegiatan bekerja dan produktif serta mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, dan hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat konsumsi dari suatu negara untuk dihitung dalam Produk Domestik Bruto (PDB) dan diukur dengan tingkat pendapatan (Sabaruddin, 2015) serta memperlihatkan masyarakat dalam memperoleh pendapatan yang akan dihitung dalam Indeks Pembangunan Manusia (Gaye, 2011) untuk mencapai tingkat kualitas hidup masyarakat secara sosial dan ekonomi (Rustia, 2012).

Pada penelitian ini, peneliti berfokus untuk melihat pengaruh dari ketiga faktor yang telah disebutkan di atas, yaitu jam kerja, pendidikan, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja pada tenaga kerja jasa transportasi daring di DKI Jakarta. Seiring dengan adanya perkembangan teknologi, jasa transportasi daring kini berkembang pesat dan menjadi jasa yang paling dibutuhkan untuk sebagian besar masyarakat di DKI Jakarta untuk memenuhi kebutuhan transportasi. Permasalahan kemacetan lalu lintas di DKI Jakarta membuat sebagian orang lebih memilih untuk menggunakan jasa transportasi daring dibandingkan menggunakan kendaraan pribadi untuk beraktivitas sehari-hari dengan kemudahan yang ditawarkan seperti pemesanan dan pembayaran jasa atau layanan melalui akses aplikasi daring serta biaya yang murah. Dengan adanya hal tersebut, maka permintaan masyarakat terhadap jasa transportasi daring akan semakin tinggi, yang menuntut perusahaan jasa transportasi daring dalam negeri seperti GO-JEK mengharapkan tenaga kerjanya untuk semakin produktif agar dapat mengimbangi tingginya permintaan masyarakat akan transportasi yang memadai (Yunanto, 2016).

Selain itu, jasa transportasi daring juga menjadi lapangan pekerjaan baru dalam pasar kerja, yang membuat penduduk atau tenaga kerja yang belum memiliki pekerjaan dapat bekerja dan terserap pada sektor ini. Hal tersebut membuat jasa transportasi daring dapat mengurangi tingkat pengangguran di DKI Jakarta. Sebagai ibu kota negara, DKI Jakarta seringkali menjadi cermin kemajuan pembangunan Indonesia, salah satunya dengan program pembangunan dengan melihat indikator kesejahteraan rakyat yang diukur dengan tingkat pendapatan masyarakat (Badan Pusat Statistik, 2016). Dengan terserapnya tenaga kerja pada sektor jasa transportasi daring, maka perusahaan jasa transportasi daring seperti GO-JEK mengharapkan agar tenaga kerjanya dapat produktif untuk memenuhi tingginya permintaan masyarakat akan transportasi yang mudah dan memadai.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 32 Tahun 2016 tentang Angkutan Umum, perusahaan jasa transportasi daring menetapkan tarif dan bayaran kepada konsumen yang telah memakai jasanya serta menentukan besaran hasil atau upah kepada tenaga kerjanya. Semakin produktifnya tenaga kerja jasa transportasi daring dalam kegiatan kerjanya, maka tenaga kerja tersebut akan mendapatkan upah sebagai imbalan atau balas jasa atas hasil kerjanya, dan hal tersebut menjadi tolak ukur kesejahteraan karena upah tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan menempatkan GO-JEK sebagai studi penelitian, perusahaan GO-JEK bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan efisiensi pasar melalui teknologi untuk kehidupan yang lebih baik untuk para tenaga kerja pengemudinya dengan meningkatkan jumlah penghasilannya. Dapat disimpulkan bahwa semakin produktifnya tenaga kerja akan mengimplikasikan semakin sejahtera tenaga kerja pengemudi GO-JEK tersebut karena upah yang didapat akan semakin besar.



Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh jam kerja, pendidikan, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja yang diukur melalui upah, dengan menetapkan tenaga kerja pada jasa transportasi daring yaitu *driver* atau pengemudi dari GO-JEK di DKI Jakarta sebagai objek dari penelitian ini yang diberi judul **“Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Jasa Transportasi Daring terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Tenaga Kerja Pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, bahwa permasalahan utama yang mendasari penelitian ini adalah adanya pertumbuhan makro ekonomi dalam pasar kerja Indonesia yang dipengaruhi dari tingginya angka Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan di DKI Jakarta berdasarkan faktor menurunnya angka pengangguran yang didasari meningkatnya angka tenaga yang bekerja pada sektor jasa transportasi membuat kehadiran jasa transportasi daring dinilai sebagai inovasi dalam membangun perekonomian di DKI Jakarta serta Indonesia. Selain itu, jasa transportasi daring kini menjadi salah satu pilihan kebutuhan transportasi masyarakat di DKI Jakarta dalam melakukan kegiatan sehari-harinya, sehingga permintaan akan jasa transportasi daring di DKI Jakarta semakin tinggi. Perusahaan jasa transportasi daring di DKI Jakarta seperti GO-JEK akan mengharapkan tenaga kerjanya untuk semakin produktif dalam kegiatan kerjanya agar dapat mengimbangi permintaan masyarakat terhadap jasa transportasi daring serta mengatasi permasalahan kemacetan lalu lintas. Dengan semakin produktifnya tenaga kerja jasa transportasi daring, maka besarnya produktivitas tersebut akan mengimplikasikan kesejahteraan yang dilihat dari upah yang didapatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh jam kerja, pendidikan, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja jasa transportasi daring pada pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta?
2. Bagaimana implikasi produktivitas tenaga kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja jasa transportasi daring yang diukur melalui upah pada pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini akan dijelaskan ke dalam beberapa poin, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh jam kerja, pendidikan, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja jasa transportasi daring pada pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana implikasi produktivitas tenaga kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja jasa transportasi daring yang diukur melalui upah pada pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, melalui penelitian ini, diharapkan akan memberi manfaat untuk berbagai pihak. Penulis mengelompokkan manfaat tersebut ke dalam dua bagian berikut:

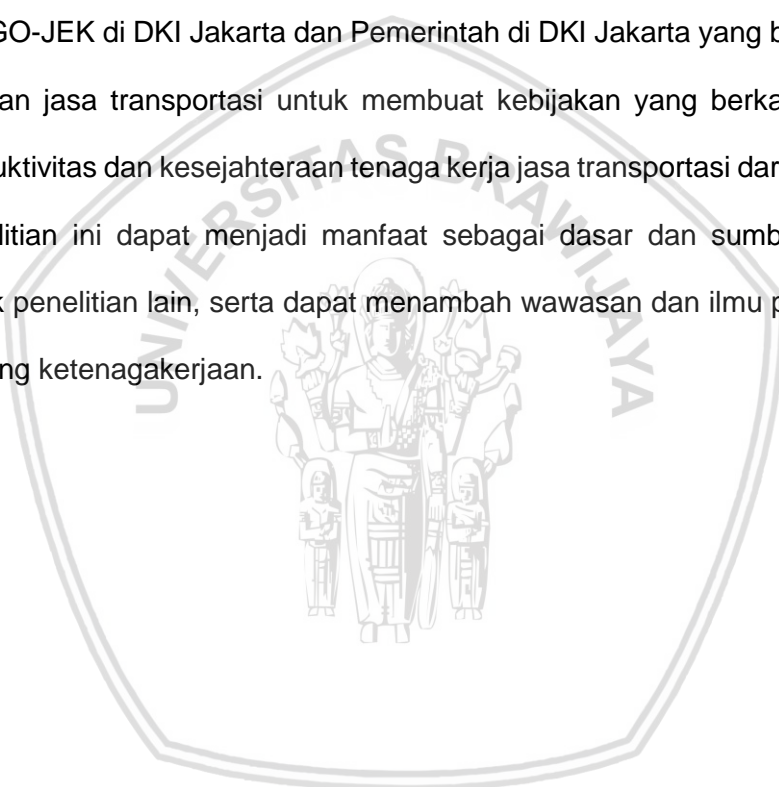
#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini mampu menjelaskan mengenai pengaruh jam kerja, pendidikan, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja yang diukur melalui upah

pada tenaga kerja jasa transportasi daring dengan menempatkan studi pada pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta. Diharapkan juga penelitian ini dapat dikembangkan dengan lebih baik dan bisa digunakan sebagai dasar acuan bagi penelitian selanjutnya dengan tema atau bahasan yang serupa.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi seluruh pihak terkait, yang dalam hal ini adalah perusahaan jasa transportasi daring, yaitu PT. GO-JEK di DKI Jakarta dan Pemerintah di DKI Jakarta yang berhubungan dengan jasa transportasi untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja jasa transportasi daring. Semoga penelitian ini dapat menjadi manfaat sebagai dasar dan sumber informasi untuk penelitian lain, serta dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang ketenagakerjaan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

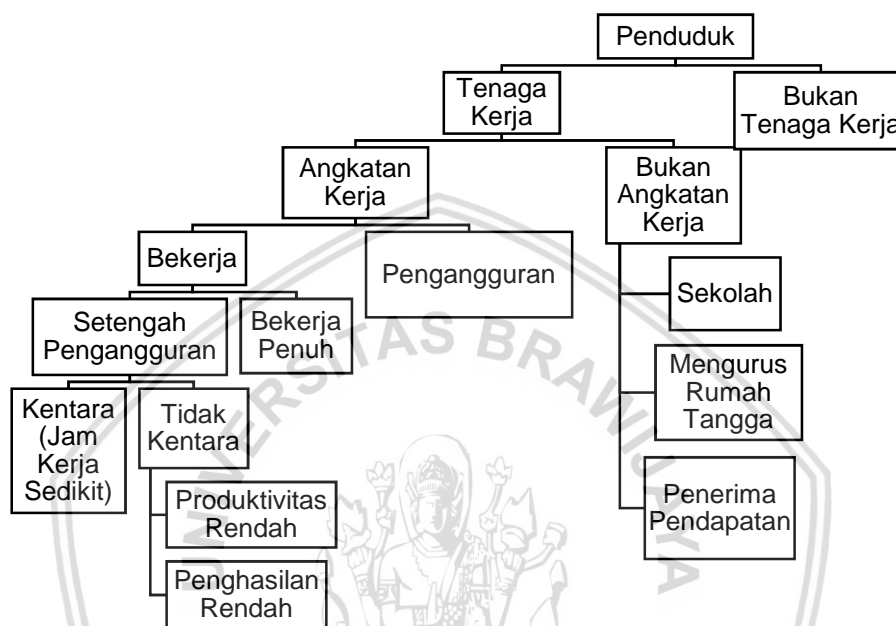
#### **2.1 Konsep Tenaga Kerja Jasa Transportasi Daring dalam Pasar Kerja**

Sumber daya manusia mempunyai peranan dalam pembangunan ekonomi sebagai faktor produksi. Menurut Simanjuntak (1985), sumber daya manusia adalah penduduk yang mampu melakukan kegiatan bekerja dalam proses produksi, yang mempunyai nilai ekonomis serta mencerminkan kualitas usaha yang dapat diberikan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat pada waktu tertentu. Pengertian tenaga kerja tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut Artoyo (1986), yaitu sumber daya manusia merupakan unsur dari menciptakan dan mengembangkan teknologi serta mengorganisasikan penggunaan berbagai faktor produksi. Sumber daya manusia memiliki tujuan, yaitu meningkatkan produktivitas dari kegiatan kerjanya untuk meningkatkan kesejahteraan dalam hal memenuhi kebutuhan hidup.

Sumber daya manusia dapat dikategorikan ke dalam tenaga kerja, yaitu penduduk yang dapat melakukan kegiatan memproduksi barang atau jasa yang diukur secara fisik dalam kemampuan bekerjanya melalui usia kerja (Simanjuntak, 1985). Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga, yang secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja walaupun sedang tidak bekerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, untuk mengklasifikasikan kelompok tenaga kerja dan bukan tenaga kerja, digunakan batas umur, yaitu 15 sampai dengan 64 tahun. Batas umur digunakan untuk menentukan klasifikasi penduduk ke dalam angkatan kerja atau bukan angkatan kerja. Penduduk yang sudah memasuki angkatan kerja sudah bisa disebut sebagai tenaga kerja yang aktif

secara ekonomi, sedangkan yang bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang tidak aktif secara ekonomi. Berikut konsep diagram ketenagakerjaan yang digambarkan oleh diagram ketenagakerjaan pada Gambar 2.1.

**Gambar 2.1: Konsep Diagram Ketenagakerjaan**



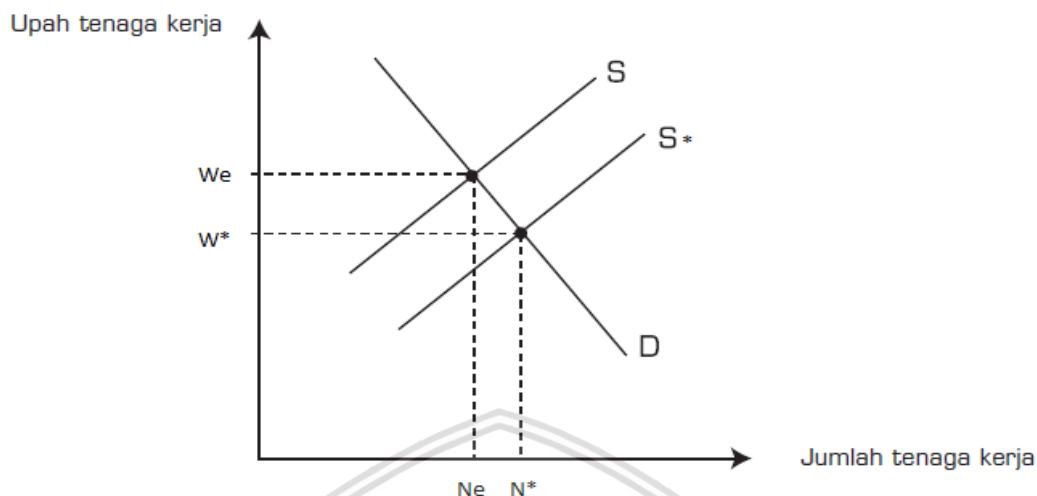
Sumber: Simanjuntak, 1985

Jumlah penduduk yang bekerja dan penduduk yang siap bekerja serta yang sedang berusaha mencari pekerjaan disebut angkatan kerja. Di dalam angkatan kerja, tenaga kerja yang sedang atau sudah melakukan partisipasi dalam kegiatan bekerja disebut Tingkat Partisipasi Kerja (TPK), yaitu suatu kelompok penduduk tertentu adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja dalam kelompok yang sama (Simanjuntak, 1985). TPK dapat dinyatakan untuk seluruh penduduk dalam usia kerja dan untuk suatu kelompok penduduk tertentu, karena tidak semua penduduk dalam usia kerja terlibat dalam pekerjaan atau mencari pekerjaan atau hanya sebagian tenaga kerja yang siap untuk bekerja. Secara singkat, TPK adalah jumlah angkatan kerja yang dibagi dengan jumlah tenaga kerja dalam kelompok yang sama. Semakin besar TPK,

semakin besar jumlah angkatan kerja dalam kelompok yang sama. Sebaliknya, semakin besar jumlah penduduk yang masih bersekolah dan yang mengurus rumah tangga, semakin besar jumlah yang tergolong bukan angkatan kerja, semakin kecil jumlah angkatan kerja, dan akibatnya semakin kecil TPK.

TPK digunakan sebagai perbandingan antara angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja, yang sekaligus menggambarkan proses penawaran dan permintaan tenaga kerja. Besarnya penawaran tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi, sedangkan jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan tenaga kerja dalam masyarakat, yang dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah. Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penawaran dan permintaan tenaga kerja disebut pasar kerja. (Simanjuntak, 1985). Tenaga kerja dalam pasar kerja akan menawarkan jasanya untuk kegiatan produksi, sedangkan permintaan akan dipengaruhi seberapa besar pembuka lapangan kerja membutuhkan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan produksi. Penawaran dan permintaan tenaga kerja dalam pasar kerja akan menentukan suatu keseimbangan tingkat upah dan suatu keseimbangan penggunaan tenaga kerja. Berikut adalah kurva dari penawaran dan permintaan tenaga kerja dalam pasar kerja yang akan disajikan dalam Gambar 2.2 dan Gambar 2.3.

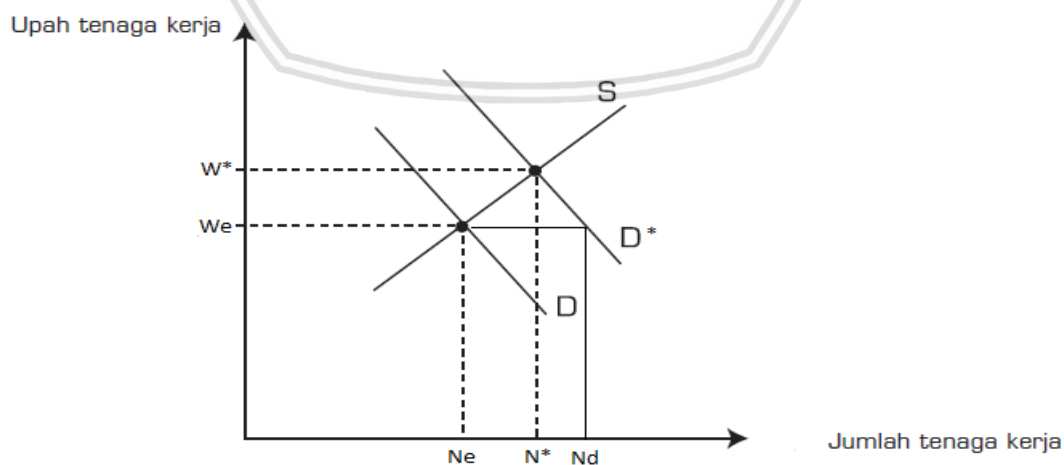
**Gambar 2.2: Kurva Penawaran Tenaga Kerja dalam Pasar Kerja**



Sumber: Bellante dan Jackson, 1990

Dari gambar penawaran tenaga kerja dalam pasar kerja di atas, dapat dilihat adanya perubahan penawaran tenaga kerja. Apabila penawaran tenaga kerja meningkat dari  $S$  ke  $S^*$ , akan terdapat kelebihan penawaran tenaga kerja pada tingkat upah semula yaitu  $W_e$ . Suatu keseimbangan baru akan terbentuk pada tingkat upah  $W^*$  dan tingkat penggunaan tenaga kerja  $N^*$ .

**Gambar 2.3: Kurva Permintaan Tenaga Kerja dalam Pasar Kerja**



Sumber: Bellante dan Jackson, 1990



Dari gambar kurva permintaan tenaga kerja dalam pasar kerja di atas, dapat dilihat bahwa adanya keseimbangan dalam pasar tenaga kerja. Tingkat upah keseimbangan  $W_e$  dan tingkat penggunaan tenaga kerja  $N_e$  ditentukan oleh interaksi permintaan  $D$  dan penawaran  $S$ . Jika tingkat permintaan tenaga kerja meningkat ke  $D^*$ , akan terdapat kelebihan permintaan tenaga kerja  $N_d - N_e$  pada tingkat upah yang semula. Suatu keseimbangan baru akan terbentuk pada tingkat upah  $W^*$  dan tingkat penggunaan tenaga kerja  $N^*$ .

Dari grafik kurva penawaran dan permintaan tenaga kerja dalam pasar kerja, dapat disimpulkan bahwa dalam kurva penawaran tenaga kerja akan semakin meningkat seiring dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang ditawarkan dalam pasar kerja. Untuk mendapatkan keseimbangan dalam kurva penawaran tenaga kerja maka pembuka lapangan kerja atau pengusaha harus menurunkan jumlah upah agar tingginya tingkat penawaran tenaga kerja akan terserap dalam pasar kerja. Selanjutnya, dalam kurva permintaan tenaga kerja, tenaga kerja akan mendapat upah yang lebih tinggi jika pembuka lapangan kerja dalam pasar kerja membutuhkan tenaga kerja lebih untuk melakukan kegiatan produksinya agar mencapai titik keseimbangan dalam pasar kerja. Dengan kata lain, pasar tenaga kerja akan mempertemukan permintaan atau kebutuhan total akan tenaga kerja dari sektor dunia usaha dan pemerintah bertemu dengan jumlah angkatan kerja yang tersedia serta menentukan tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dipekerjakan (Boediono, 1982).

Menurut Simanjuntak (1985), dalam pasar kerja yang menemukan aktivitas antara pencari kerja dan pembuka lapangan kerja, terdapat beberapa proses yang diperlukan dalam menemukan titik keseimbangan pasar kerja, yaitu:

1. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan, dan sikap pribadi yang berbeda. Di lain pihak setiap lapangan kerja yang



tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan. Oleh sebab itu, untuk mengisi lapangan kerja yang berlainan, lapangan kerja memerlukan pekerja dengan pendidikan, keterampilan, kemampuan, bahkan mungkin dengan sikap pribadi yang berbeda. Tidak semua tenaga kerja akan cocok untuk suatu lapangan kerja tertentu. Dengan demikian, tidak semua tenaga kerja atau pencari kerja mampu dan dapat diterima untuk suatu lapangan kerja tertentu.

2. Setiap lapangan kerja menghadapi lingkungan yang berbeda dalam hal keluaran (*output*), masukan (*input*), manajemen, teknologi, lokasi, pasar, dan lain-lain, sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan. Di lain pihak, pencari kerja mempunyai produktivitas yang berbeda dan harapan mengenai tingkat upah dan lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, tidak semua pencari kerja bersedia menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang berlaku di suatu lapangan kerja. Sebaliknya, tidak semua lapangan kerja mampu dan bersedia mempekerjakan seorang pencari kerja dengan tingkat upah dan harapan yang dikemukakan oleh pencari kerja tersebut.
3. Baik lapangan kerja maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam (1) dan (2). Dari sekian banyak pencari kerja, lapangan kerja biasanya menggunakan waktu yang cukup lama untuk melakukan seleksi guna mengetahui calon pekerja yang paling tepat untuk mengisi lapangan kerja yang ada.

Dari pengertian di atas, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan di kalangan pencari kerja dan di antara lapangan kerja, yang mengartikan bahwa pasar kerja pada dasarnya tidak hanya satu, melainkan ada bermacam-macam pasar kerja

yang dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam mencari pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dipunya.

Penduduk yang berada dalam angkatan kerja disebut sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja yang melakukan kegiatan bekerja secara langsung akan terserap dan tersebar di berbagai sektor yang dapat menunjang perekonomian. Sektor yang mempekerjakan tenaga kerja pada umumnya menghasilkan barang atau jasa dalam jumlah yang relatif besar. Namun, tiap sektor mengalami laju pertumbuhan yang berbeda, yang dilihat dari laju pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) yang didapatkan dari tiap sektor per tahunnya, yang akan berimplikasi kepada efek kemampuan tiap sektor dalam menyerap tenaga kerja dalam pasar kerja. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut disebabkan oleh dua hal. Pertama, terdapat perbedaan laju peningkatan produktivitas dari tenaga kerja di masing-masing sektor. Kedua, terjadi adanya perubahan sektoral dalam penyerapan tenaga kerja maupun kontribusinya terhadap pendapatan nasional. Dari perbedaan tersebut akan menunjukkan seberapa besar kesempatan kerja yang akan dibuka dari masing-masing sektor untuk menyerap tenaga kerja yang berada dalam pasar kerja (Simanjuntak, 1985).

Pesatnya perkembangan teknologi pada zaman sekarang dapat menjadi salah satu cara untuk memperluas kesempatan kerja bagi tenaga kerja yang belum atau tidak melakukan kegiatan bekerja. Dengan adanya teknologi, perkembangan jasa transportasi daring di DKI Jakarta sangatlah pesat seiring dengan meningkatnya permintaan masyarakat akan transportasi yang memadai. Masalah kemacetan di DKI Jakarta yang disebabkan oleh tingginya volume kendaraan menjadi salah satu oportunitas yang dimiliki oleh perusahaan jasa transportasi daring. Dengan adanya jasa transportasi daring, diharapkan perusahaan tersebut dapat menjadi solusi permasalahan kemacetan yang dialami di DKI Jakarta.

Menurut pengertian dari Badan Pusat Statistik, jasa memiliki pengertian yaitu kegiatan industri yang melayani keperluan pihak lain. Dalam proses kegiatannya, pihak industri jasa melakukan kegiatan usahanya berdasarkan permintaan yang dibutuhkan oleh pihak lain dan akan mendapat imbalan sejumlah uang atau barang sebagai balas jasa. Menurut Payne (2001), jasa adalah aktivitas ekonomi yang mempunyai sejumlah elemen nilai atau manfaat yang berkaitan dan melibatkan sejumlah interaksi dengan konsumen atau dengan barang milik. Industri jasa disini adalah sektor dari kegiatan ekonomi yang dibuat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau konsumen dengan cara pelayanan jasa.

Menurut Payne (2001), jasa memiliki empat karakteristik yang membedakannya dari barang atau produk dari manufaktur. Empat karakteristik yang ada dalam jasa dan menjadi pembeda dari barang pada umumnya adalah:

1. Tidak berwujud. Jasa bersifat abstrak dan tidak berwujud, yang berarti jasa tidak dapat dilihat, dirasakan, dicicipi, atau disentuh seperti yang dapat dirasakan dari suatu barang.
2. Heterogenitas. Jasa merupakan variabel non-standar dan sangat bervariasi. Artinya, karena jasa itu berupa suatu unjuk kerja, maka tidak ada hasil jasa yang sama walaupun dikerjakan oleh satu orang. Hal ini dikarenakan oleh interaksi manusia (karyawan dan konsumen) dengan segala perbedaan harapan dan persepsi yang menyertai interaksi tersebut.
3. Tidak dapat dipisahkan. Jasa pada umumnya dihasilkan dan dikonsumsi pada saat yang bersamaan, dengan partisipasi konsumen dalam proses tersebut. Berarti, konsumen harus berada di tempat jasa yang diminta, sehingga konsumen melihat dan bahkan ikut ambil bagian dalam proses produksi tersebut.

4. Tidak tahan lama. Jasa tidak mungkin disimpan dalam persediaan. Artinya, jasa tidak bisa disimpan, dijual kembali kepada orang lain, atau dikembalikan kepada produsen jasa di mana ia membeli jasa.

Dengan adanya pengertian jasa di atas, selanjutnya salah satu bentuk jasa yang sering digunakan oleh masyarakat di DKI Jakarta dalam hal untuk menghindari serta mengurangi permasalahan kemacetan adalah jasa transportasi. Menurut Kamaluddin (1987), transportasi adalah usaha mengangkut atau membawa barang atau penumpang dari suatu tempat ke tempat lainnya. Transportasi bisa dikategorikan suatu jasa yang diberikan guna menolong barang atau orang untuk dibawa dari suatu tempat ke tempat lainnya. Ada empat unsur karakteristik yang terkandung dalam transportasi, yaitu jalan, alat angkutan, tenaga penggerak, dan tempat perhentian serta tempat tujuan.

Pada dasarnya pengangkutan atau pemindahan penumpang atau barang dengan transportasi ini adalah untuk mencapai ke tempat tujuan dan menciptakan atau menaikkan utilitas (kegunaan) dari barang yang diangkut. Utilitas yang dapat diciptakan oleh transportasi atau pengangkutan pada dasarnya ada dua macam, yaitu:

1. Utilitas tempat (*place utility*), yaitu kenaikan/tambahan nilai ekonomi atau nilai kegunaan daripada suatu komoditi yang diciptakan dengan mengangkutnya dari suatu tempat/daerah di mana barang tersebut mempunyai kegunaan yang lebih kecil ke tempat/daerah di mana barang tersebut mempunyai kegunaan yang lebih besar dengan diukur melalui uang.
2. Utilitas waktu (*time utility*), yaitu kesanggupan daripada barang untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan menyediakan barang yang

bersangkutan yaitu tidak hanya di mana mereka dibutuhkan, tetapi juga pada waktu bilamana mereka diperlukan.

Dalam kegiatan pembangunan ekonomi, jasa transportasi digunakan untuk menjadi salah satu faktor penunjang pembangunan ekonomi. Oleh karena itu, untuk membangun perekonomian sendiri perlu didukung dengan penyediaan dan perbaikan dalam bidang transportasi ini, yang berarti menghasilkan terciptanya penurunan ongkos pengiriman barang/penumpang, terdapatnya pengangkutan barang dengan kecepatan yang lebih besar, dan penyediaan serta perbaikan dalam kualitas/sifat daripada jasa transportasi tersebut untuk bisa membuat jasa transportasi yang murah bagi kehidupan masyarakat.

Dalam usahanya memenuhi kebutuhan masyarakat akan jasa transportasi, dalam kegiatan penyediaan dan perbaikan jasa transportasi itu sendiri akan semakin pesat perkembangannya dengan kemajuan dan perkembangan zaman dan teknologi, sehingga akan tercapai efisiensi secara ekonomis yang lebih baik. Dari perkembangan jasa transportasi itu, akan menghasilkan jasa transportasi secara efisien yang digunakan untuk mengangkut barang atau orang yang akan memakan waktu secepat mungkin dengan biaya yang sekecil mungkin. Selain itu, peran jasa transportasi dinilai menjadi salah satu faktor penunjang pembangunan ekonomi dan sekaligus berperan untuk memenuhi kebutuhan sektor lain. Jasa transportasi daring yang penggunaannya berbasis teknologi di DKI Jakarta saat ini semakin populer dan digunakan hampir seluruh masyarakat. Kemudahan dalam mengakses jasa transportasi daring yang membutuhkan biaya yang murah tentunya menjadi salah satu alternatif pilihan jenis angkutan yang digunakan bagi masyarakat DKI Jakarta. Jasa transportasi daring yang semakin marak di DKI Jakarta salah satunya adalah GO-JEK yaitu sebuah perusahaan jasa transportasi berbasis daring atau aplikasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan

tenaga kerja untuk menyediakan layanan jasa seperti kebutuhan jasa transportasi dan pesan antar barang atau kebutuhan lainnya. Dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat di DKI Jakarta dalam hal jasa transportasi, maka sektor ini dapat menjadi salah satu kesempatan kerja bagi tenaga kerja yang belum atau tidak melakukan kegiatan bekerja agar dapat bekerja karena perusahaan jasa transportasi daring akan membuka luas kesempatan kerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga dapat menyerap tenaga kerja dalam pasar kerja.

## **2.2 Pengaruh Jam Kerja, Pendidikan, dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Jasa Transportasi Daring**

Menurut Simanjuntak (1985), produktivitas kerja memiliki arti secara filosofis yaitu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dan secara definisi kerja yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang dipergunakan per satuan waktu. Produktivitas dalam hal peningkatan dapat terdiri dari beberapa faktor pendukung kegiatan produksi atau *input* seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah, dan sumber daya manusia. Dalam hal ini, produktivitas dalam hal peningkatan merupakan sasaran strategis karena faktor dalam peningkatan produktivitas sangat berkaitan pada kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang memanfaatkannya.

Dengan pendekatan sistem, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat digolongkan pada tiga kelompok (Simanjuntak, 1985), yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan tenaga kerja, seperti tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik tenaga kerja.
2. Sarana pendukung, yaitu menyangkut lingkungan kerja seperti teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja,



dan yang menyangkut kesejahteraan tenaga kerja seperti sistem pengupahan, jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

3. Supra sarana, yaitu faktor manajemen perusahaan, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja yang memperkecil pemborosan dan keborosan penggunaan sumber-sumber, maupun secara tidak langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Sinungan (2009), produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Bisa disimpulkan produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif dari suatu perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dan masuk (*input*). Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa dengan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam kegiatan produksi. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil serta perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan atau unit umum. Ada 2 (dua) jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Dari pengertian dalam pengukuran produktivitas tenaga kerja, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Hasil atau *output* dapat diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaannya. Sedangkan dari sisi masukan atau *input*, digunakan semua jam kerja yang digunakan oleh para pekerja. (Sinungan,

2009). Maka dari itu, untuk melihat produktivitas tenaga kerja, digunakan satuan waktu untuk melihat seberapa besar hasil kerjanya.

Dengan menggunakan jam kerja dalam mengukur produktivitas tenaga kerja, jam kerja ini bisa digunakan sebagai salah satu faktor peningkatan produktivitas tenaga kerja. Menurut Bellante dan Jackson (1990), jam kerja dipandang sebagai seberapa banyak waktu yang akan digunakan oleh tenaga kerja dalam kegiatan kerjanya. Pada dasarnya tidak semua tenaga kerja bekerja pada waktu yang sama. Bagi mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu, mereka disebut tenaga kerja yang bekerja tidak penuh. Pekerja tidak penuh tersebut sering juga disebut setengah penganggur kentara. Ada orang yang setengah menganggur karena tidak mampu mencari pekerjaan tambahan atau pekerjaan penuh. Ada juga orang yang menghendaki pekerjaan tak penuh, dengan alasan bersekolah, mengurus rumah tangga, atau merasa tak perlu untuk bekerja penuh (Simanjuntak, 1985).

Dari pengertian tersebut, secara langsung jam kerja mempunyai pengaruh pada produktivitas tenaga kerja. Semakin besar jam kerja yang digunakan oleh tenaga kerja dalam melakukan kegiatan kerjanya, akan semakin besar hasil *output* yang dihasilkan, yang mengimplikasikan semakin produktif tenaga kerja tersebut. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja jasa transportasi daring, jam kerja yang digunakan dalam kegiatan kerjanya bersifat fleksibel, yaitu jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan jasa transportasi daring GO-JEK memberikan kebebasan waktu kepada tenaga kerjanya untuk melakukan kegiatan kerja. Hal tersebut dikarenakan perusahaan GO-JEK bertujuan untuk menonjolkan adanya usaha mandiri, yang berciri mempunyai jam kerja fleksibel dalam kegiatan kerjanya, dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap seberapa besar



produktivitas tenaga kerja yang dapat dihasilkan (Mazundar dalam Manning dan Effendi, 1985).

Selanjutnya, salah satu faktor yang dapat digunakan sebagai pengukur produktivitas tenaga kerja adalah pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Menurut Simanjuntak (1985), pendidikan tidak saja memberikan pengetahuan yang berpengaruh pada pelaksanaan kerja, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri, meningkatkan keterampilan, dan kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sebagai bagian dari kualitas tenaga kerja untuk kelangsungan kegiatan kerja, yang akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja, berarti semakin tinggi produktivitas kerja.

Namun, dalam kaitannya dengan tenaga kerja jasa transportasi daring, pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja tidak menjadi faktor penentu pada kegiatan kerjanya. Perusahaan jasa transportasi daring GO-JEK menetapkan untuk merekrut tenaga kerjanya tidak berdasarkan tingginya pendidikan yang ditempuh. Hal tersebut digunakan agar terciptanya kesempatan kerja yang dapat menyerap tenaga kerja yang tergolong berpendidikan rendah untuk menonjolkan adanya usaha mandiri (Sthurman dalam Maning dan Effendi, 1985), sehingga besarnya produktivitas tenaga kerja tidak terlalu dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, melainkan adanya motivasi dalam memperoleh pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga tenaga kerja akan semakin produktif dalam kegiatan kerjanya (Widodo, 2005).

Terakhir, salah satu faktor yang digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh usia dari tenaga kerja. Menurut Simanjuntak (1985), penduduk Indonesia termasuk dalam golongan struktur usia muda.

Artinya, hanya sebagian kecil penduduk yang produktif dalam menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, yang menggambarkan besarnya tuntutan akan penyediaan fasilitas pendidikan dan penyediaan kesempatan kerja untuk tenaga kerja muda yang belum berpengalaman. Usia juga menggambarkan kemampuan fisik tenaga kerja. Tenaga kerja yang memasuki usia kerja matang akan lebih mampu secara fisik untuk melakukan kegiatan bekerja, sedangkan tenaga kerja yang sudah mencapai pada usia tua yang secara fisik sudah kurang mampu bekerja maka tenaga kerja tersebut lebih memilih untuk tidak melakukan kegiatan bekerja atau pensiun atau mengurangi kegiatan bekerjanya, yang akan memperlihatkan seberapa besar produktivitas yang dapat dihasilkan dari kegiatan kerjanya.

Dalam kaitannya dengan tenaga kerja jasa transportasi daring, usia tidak menjadi batasan untuk bekerja dan produktif dalam kegiatan kerjanya. Perusahaan jasa transportasi daring GO-JEK tidak menggolongkan batasan usia yang produktif maupun yang non produktif dalam kualifikasi tenaga kerjanya. Tenaga kerja dapat dikatakan produktif jika tenaga kerja tersebut dapat menghasilkan jasa yang lebih dari kegiatan kerjanya tanpa melihat usia. Bisa disimpulkan bahwa usia dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada tenaga kerja jasa transportasi daring. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009).

### 2.3 Implikasi Produktivitas dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Jasa Transportasi Daring

Menurut Simanjuntak (1985), produktivitas tenaga kerja dapat meningkat seiring dengan adanya sarana pendukung yang menyangkut kesejahteraan tenaga kerja yang tercermin dalam sistem pengupahan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan fisik tenaga kerja dilihat dari terpenuhinya kebutuhan gizi dan kesehatan. Selain itu, dengan adanya tingkat upah yang baik untuk kesejahteraan tenaga kerja akan semakin menumbuhkan minat kerja seseorang untuk masuk ke dalam pasar kerja. Adanya kepastian atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang akan diperoleh merupakan daya pendorong yang besar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Sinungan (2003) menyatakan bahwa pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan dinilai penting karena pendapatan nasional atau *Gross National Product* (GNP) dapat diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan kualitas tenaga kerja. Produktivitas dinilai sebagai jenis kegiatan yang menguntungkan jika produktivitas dapat meningkat. Dengan kata lain, pendapatan nasional akan melaju lebih cepat dari adanya faktor masukan atau *input*. Peningkatan produktivitas menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan (*input*) tenaga kerja. Bisa dikatakan bahwa semakin produktifnya tenaga kerja akan semakin membawa kepada kesejahteraannya yang akan diukur ke dalam bentuk upah.

Istilah kesejahteraan mengandung arti yang cukup luas. Kata kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang memiliki arti aman, makmur, dan selamat. Menurut Hasibuan (2001) kesejahteraan pekerja adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental tenaga kerja

agar produktivitas kerjanya meningkat. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Kesejahteraan tenaga kerja erat kaitannya dengan seberapa besar upah yang didapatkan oleh pekerja melalui hasil kerjanya dan seberapa besar beban yang harus ditanggung oleh pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Sukarna (1975), materi kesejahteraan dalam upah adalah ukuran materiil untuk tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja, pengusaha atau perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Fasilitas kesejahteraan bisa merupakan sistem pengupahan. Menurut Simanjuntak (1985), sistem pengupahan pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; dan
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Asyhadie (2007), tenaga kerja memandang bahwa upah adalah komponen pokok bagi kelangsungan hidup, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dengan adanya pengertian dari produktivitas dan kesejahteraan bagi tenaga kerja, dapat dilihat bahwa adanya hubungan yang saling mempengaruhi diantara keduanya. Semakin tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja dalam menghasilkan suatu barang atau jasa, maka tenaga kerja tersebut akan mendapatkan kesejahteraan yang diinginkan guna memenuhi kebutuhannya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, tenaga kerja akan mendapatkan upah dari hasil kerjanya sehingga upah tersebut dapat dijadikan alat pengukur kesejahteraannya. Upah merupakan penghasilan tenaga kerja yang dinilai dalam bentuk uang, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja dan keluarganya, yang mengimplikasikan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam kaitannya dengan tenaga kerja jasa transportasi daring, hubungan antara produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja melalui upah dapat dilihat dari seberapa banyak tenaga kerja dapat memberikan jasa atau layanan untuk kebutuhan masyarakat, yang berimplikasi pada upah yang didapat untuk tenaga kerja tersebut memenuhi kebutuhan hidup dari hasil kerjanya. Menurut Sikula dalam Moekijat (1992), upah adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan kepada seseorang pada jarak waktu tertentu untuk jasa yang diberikan. Dengan demikian, upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilaksanakan, yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produktivitas yang dinyatakan dalam bentuk uang. Bisa disimpulkan bahwa dalam jasa transportasi daring, tenaga kerja akan dikatakan sejahtera jika tenaga kerja tersebut semakin produktif dalam proses kerjanya, yaitu menghasilkan jasa atau layanan kepada masyarakat dan akan mendapatkan imbalan upah sehingga dapat digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan tenaga kerja tersebut.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk menganalisis lebih dalam mengenai hal yang akan diteliti oleh peneliti yaitu pengaruh dari jam kerja, pendidikan, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja melalui upah dengan menempatkan studi penelitian pada tenaga kerja jasa transportasi daring dari pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta, maka diperlukan adanya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan di ambil. Menurut Arikunto (2010), penelitian terdahulu memiliki beberapa manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui dengan pasti apa yang akan diteliti;
2. Mengetahui dimana atau kepada siapa informasi diperoleh;
3. Mengetahui bagaimana cara memperoleh data dan informasi;
4. Dapat menentukan cara yang tepat untuk menganalisa data;
5. Mengetahui bagaimana harus mengambil kesimpulan serta memanfaatkan hasil.

Penelitian yang dilakukan oleh Silfi (2016) yaitu **Analisis Produktivitas dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Sektor Industri (Studi Pada PT Petrokimia Gresik)** memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh faktor gaji, beban tanggungan keluarga, dan lama kerja terhadap produktivitas tenaga kerja dan untuk mengidentifikasi kesejahteraan keluarga tenaga kerja di PT Petrokimia Gresik. Metode dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif yang menggunakan perumusan model regresi linier berganda dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) serta menggunakan pengukuran Skala Guttman untuk mengukur tingkat kesejahteraan keluarga. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Gaji (X1), Beban Tanggungan Keluarga (X2), Lama Kerja (X3), Produktivitas (Y), dan Tingkat Kesejahteraan Keluarga. Hasil atau temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel



independen yaitu gaji dan lama kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Kemudian, variabel beban tanggungan keluarga berpengaruh secara tidak signifikan dan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja. Terakhir, sebanyak 22 dari 32 responden sudah masuk dalam kategori keluarga sejahtera.

Penelitian yang dilakukan oleh Batara (2017) yaitu **Analisis Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pabrik Gula (PG) Kebon Agung Malang)** memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja dan menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Metode dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan menggunakan perumusan model analisis linear berganda dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Upah (X1), Jaminan Sosial (X2), dan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y). Hasil atau temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan jaminan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2011) yaitu **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Masa Kerja, dan Divisi Pekerjaan terhadap Pendapatan dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Gunung Muria Kudus)** memiliki tujuan yaitu mengetahui pengaruh variabel pendidikan, usia, masa kerja, dan divisi pekerjaan secara signifikan terhadap pendapatan karyawan, melihat variabel mana yang berpengaruh paling dominan, dan mengetahui dampak kesejahteraan yang diterima oleh karyawan. Metode dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan deskriptif secara kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda dengan salah satu variabel independennya adalah variabel *dummy*. Selain itu penelitian ini juga

menggunakan pengukuran tingkat pendapatan karyawan terhadap Upah Minimum Regional (UMR) untuk mengukur kesejahteraan karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan (X1), Usia (X2), Masa Kerja (X3), Divisi Pekerjaan (D), Pendapatan Karyawan (Y), dan Kesejahteraan Karyawan. Hasil atau temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan karyawan. Variabel usia tidak terlalu berpengaruh terhadap pendapatan karyawan, dan variabel masa kerja mempunyai pengaruh terhadap pendapatan karyawan. Variabel divisi pekerjaan mempunyai koefisien dalam hasil regresi adalah positif sehingga mempengaruhi pendapatan karyawan. Variabel masa kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan pendapatan karyawan. Dan yang terakhir kesejahteraan karyawan sudah bisa dikatakan terpenuhi dikarenakan pendapatan karyawan telah berada di atas Upah Minimum Regional (UMR).

Penelitian yang dilakukan oleh Indarwati (2006) yaitu **Analisa Penyerapan Tenaga Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Industri Kecil Genting** memiliki tujuan untuk mengetahui industri kecil dalam menyerap tenaga kerja dan untuk mengetahui apakah umur, pendidikan, jam kerja, dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas pekerja. Metode dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisa statistik pendugaan harga *mean* sampel kecil untuk melihat seberapa besar penyerapan tenaga kerja dan analisa regresi berganda dengan menggunakan uji asumsi klasik untuk melihat pengaruh dari variabel independen kepada variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penyerapan Tenaga Kerja, Umur (X1), Pendidikan (X2), Jam Kerja (X3), Pengalaman Kerja (X4), dan Produktivitas (Y). Hasil atau temuan dari



penelitian ini adalah diketahui bahwa industri kecil genting dapat menyerap 4 sampai dengan 7 pekerja dan dipastikan meningkat secara signifikan. Lalu, dari hasil analisa dengan menggunakan analisa regresi linear berganda diketahui bahwa faktor umur, jam kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Tomawasa (2007) yaitu **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecil Mebel (Studi Kasus pada Industri Kecil di Kelurahan Tunjung Sekar)** memiliki tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di industri kecil mebel dan untuk mengetahui upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja di industri kecil khususnya industri mebel agar dapat berkembang lebih baik. Metode dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif analitis baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan persamaan uji asumsi klasik. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan (X1), Usia (X2), Masa Kerja (X3), dan Produktivitas Tenaga Kerja (Y). Hasil atau temuan dari penelitian ini adalah persamaan dari hasil regresi linier berganda yaitu tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja dalam produktivitas tenaga kerja tidak menunjukkan adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Dengan kata lain, persamaan ini bebas dari uji asumsi klasik. Lalu, hasil uji pengaruh variabel bebas tingkat pendidikan, usia, serta masa kerja menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel bebas. Terakhir, secara parsial atau individu, variabel bebas tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga

kerja. Sedangkan untuk variabel usia dan masa kerja memiliki pengaruh secara nyata walaupun lebih dominan masa kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2012) yang berjudul **Analisis Hubungan antara Produktivitas Pekerja dan Tingkat Pendidikan Pekerja terhadap Kesejahteraan Keluarga di Jawa Tengah tahun 2009** memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara produktivitas pekerja terhadap kesejahteraan keluarga serta mengetahui dan menganalisis hubungan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda *Ordinary Least Square* (OLS). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Keluarga Sejahtera (Y), Produktivitas (X1), dan Pendidikan (X2). Hasil dari penelitian ini menunjukkan produktivitas pekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan keluarga, sementara pendidikan mempunyai pengaruh negatif namun signifikan terhadap kesejahteraan keluarga.

Untuk melihat secara rinci satu per satu dan lebih jelasnya dalam penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini, berikut adalah tabel rekapitulasi penelitian terdahulu yang akan disajikan dalam Tabel 2.1.

**Tabel 2.1: Rekapitulasi Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Tujuan	Metode	Variabel	Hasil
1.	Silfi, Desyintia Nurya. (2016).	<i>Analisis Produktivitas dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Sektor Industri (Studi Pada PT. Petrokimia Gresik).</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengetahui pengaruh faktor gaji, beban tanggungan keluarga, dan lama kerja terhadap produktivitas tenaga di PT. Petrokimia Gresik.</li> <li>2. Mengidentifikasi kesejahteraan keluarga tenaga kerja di PT. Petrokimia Gresik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif</li> <li>2. Perumusan model regresi linear berganda dengan metode <i>Ordinary Least Square</i> (OLS)</li> <li>3. Pengukuran Skala Guttman untuk mengukur tingkat kesejahteraan keluarga</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktivitas (Y)</li> <li>2. Gaji (X1)</li> <li>3. Beban Tanggungan Keluarga (X2)</li> <li>4. Lama Kerja (X3)</li> <li>5. Tingkat Kesejahteraan Keluarga</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Gaji (X1) dan Lama Kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.</li> <li>2. Variabel Beban Tanggungan Keluarga (X2) berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja.</li> <li>3. Sebanyak 22 dari 32 responden sudah masuk dalam kategori keluarga sejahtera.</li> </ol>

No	Nama	Judul	Tujuan	Metode	Variabel	Hasil
2.	Batara, Surya Agung. (2017).	<i>Analisis Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pabrik Gula (PG) Kebon Agung Malang).</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menganalisis pengaruh upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja.</li> <li>2. Menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap kesejahteraan tenaga kerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif.</li> <li>2. Perumusan model analisis linear berganda dengan menggunakan metode <i>Ordinary Least Square</i> (OLS).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)</li> <li>2. Upah (X1)</li> <li>3. Jaminan Sosial (X2)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah (X1) dan Jaminan Sosial (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y).</li> </ol>

No	Nama	Judul	Tujuan	Metode	Variabel	Hasil
3.	Agustian F., Ekki. (2011)	<i>Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Masa Kerja, dan Divisi Pekerjaan terhadap Pendapatan dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Gunung Muria Kudus).</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengetahui pengaruh variabel pendidikan, usia, masa kerja, dan divisi pekerjaan secara signifikan terhadap pendapatan karyawan.</li> <li>2. Melihat variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap pendapatan karyawan.</li> <li>3. Mengetahui dampak kesejahteraan yang diterima oleh karyawan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian dengan metode pendekatan deskriptif secara kuantitatif.</li> <li>2. Perumusan model analisis linear berganda dengan salah satu variabel independennya adalah variabel dummy.</li> <li>3. Pengukuran tingkat pendapatan karyawan terhadap Upah Minimum Regional (UMR) untuk mengukur kesejahteraan karyawan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendapatan Karyawan (Y)</li> <li>2. Tingkat Pendidikan (X1)</li> <li>3. Usia (X2)</li> <li>4. Masa Kerja (X3)</li> <li>5. Divisi Pekerjaan (D)</li> <li>6. Kesejahteraan Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Divisi Pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Pendapatan Karyawan.</li> <li>2. Variabel Usia tidak terlalu berpengaruh terhadap Pendapatan Karyawan.</li> <li>3. Variabel Masa Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Pendapatan Karyawan.</li> <li>4. Kesejahteraan Karyawan dikatakan terpenuhi karena Pendapatan Karyawan berada di atas Upah Minimum Regional (UMR).</li> </ol>

No	Nama	Judul	Tujuan	Metode	Variabel	Hasil
4.	Indarwati, Ratna. (2006).	<i>Analisa Penyerapan Tenaga Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Industri Kecil Genteng</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengetahui industri kecil genting dalam menyerap tenaga kerja.</li> <li>2. Mengetahui apakah umur, pendidikan, jam kerja, dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas pekerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif.</li> <li>2. Metode analisa statistik pendugaan harga mean sampel kecil untuk melihat seberapa besar penyerapan tenaga kerja.</li> <li>3. Perumusan model analisa regresi berganda dan uji asumsi klasik untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan dependen.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktivitas (Y)</li> <li>2. Umur (X1)</li> <li>3. Pendidikan (X2)</li> <li>4. Jam Kerja (X3)</li> <li>5. Pengalaman Kerja (X4)</li> <li>6. Penyerapan Tenaga Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Industri kecil genteng dapat menyerap 4 sampai 7 pekerja dan meningkat secara signifikan.</li> <li>2. Faktor Umur, Jam Kerja, dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pekerja.</li> <li>3. Variabel Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas.</li> </ol>

No	Nama	Judul	Tujuan	Metode	Variabel	Hasil
5.	Tomasawa, Olivia L. E. (2007).	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecil Mebel (Studi Kasus pada Industri Kecil di Kelurahan Tunjung Sekar).</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di industri kecil mebel.</li> <li>2. Mengetahui upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja di industri kecil khususnya industri mebel agar dapat berkembang lebih baik.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian dengan pendekatan deskriptif analitis kuantitatif dan kualitatif.</li> <li>2. Metode analisis regresi linear berganda dengan persamaan model uji asumsi klasik.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktivitas Tenaga Kerja (Y)</li> <li>2. Tingkat Pendidikan (X1)</li> <li>3. Usia (X2)</li> <li>4. Masa Kerja (X3)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil persamaan regresi linear berganda terhadap variabel yang digunakan menunjukkan persamaan dari variabel yang digunakan bebas dari uji asumsi klasik.</li> <li>2. Variabel Tingkat Pendidikan tidak mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.</li> <li>3. Variabel Usia dan Masa Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.</li> </ol>



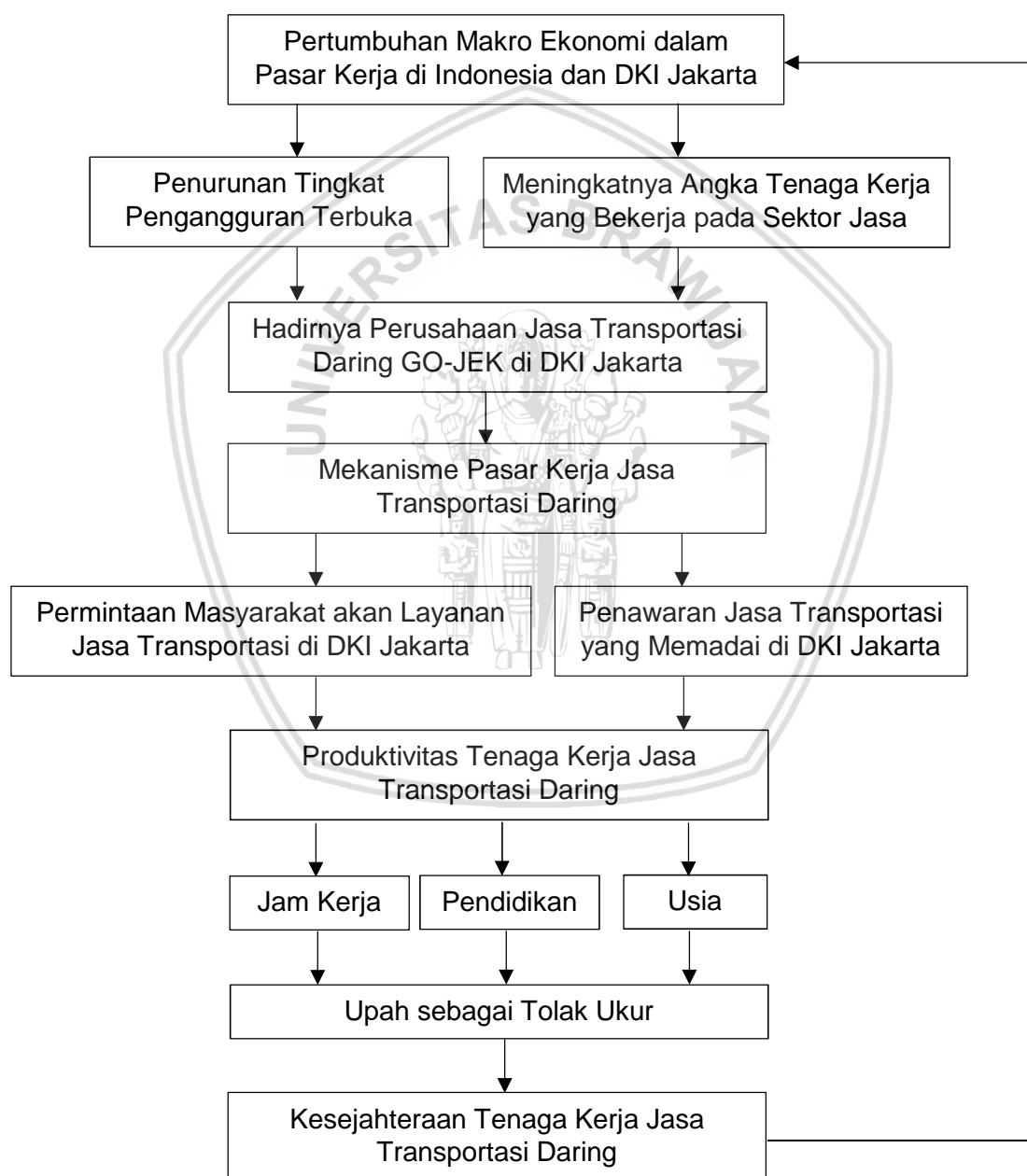
No	Nama	Judul	Tujuan	Metode	Variabel	Hasil
6.	Widyastuti, Astriana. (2012).	<i>Analisis Hubungan antara Produktivitas Pekerja dan Tingkat Pendidikan Pekerja terhadap Kesejahteraan Keluarga di Jawa Tengah Tahun 2009.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengetahui dan menganalisis hubungan antara produktivitas pekerja terhadap kesejahteraan keluarga.</li> <li>2. Mengetahui dan menganalisis hubungan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif.</li> <li>2. Metode analisis regresi linear berganda dengan metode <i>Ordinary Least Square</i> (OLS).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keluarga Sejahtera (Y)</li> <li>2. Produktivitas (X1)</li> <li>3. Pendidikan (X2)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktivitas pekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan keluarga.</li> <li>2. Pendidikan mempunyai pengaruh negatif namun signifikan terhadap kesejahteraan keluarga.</li> </ol>

Berbagai Sumber Diolah, 2017

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran (dalam Sugiyono, 2016), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.4 berikut.

**Gambar 2.4: Ilustrasi Kerangka Pemikiran**



Sumber: Ilustrasi Penulis, 2017

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, bahwa penelitian ini berfokus untuk meneliti produktivitas tenaga kerja jasa transportasi daring dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja melalui upah sebagai tolak ukur, dengan menempatkan studi pada tenaga kerja dari pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta. Penelitian ini diawali dengan adanya temuan bahwa pertumbuhan makro ekonomi dalam pasar kerja Indonesia dipengaruhi dari tingginya angka Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan di DKI Jakarta yang didasarkan dari faktor menurunnya angka pengangguran serta meningkatnya angka tenaga yang bekerja pada sektor jasa transportasi. Hal tersebut membuat kehadiran jasa transportasi daring dinilai sebagai inovasi dalam membangun perekonomian. Dalam hal ini, jasa transportasi daring memiliki mekanisme pasar kerja yang akan mempertemukan besarnya tenaga kerja yang dibutuhkan dalam melakukan kegiatan kerja serta besarnya tenaga kerja yang ditawarkan dalam pasar kerja. Kedua hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana jasa transportasi daring kini menjadi salah satu pilihan kebutuhan transportasi masyarakat di DKI Jakarta dalam melakukan kegiatan sehari-harinya, sehingga permintaan akan jasa transportasi daring semakin tinggi, dan hal tersebut akan mempengaruhi besarnya jasa transportasi yang dapat ditawarkan untuk masyarakat sehingga akan terjadi keseimbangan dalam pasar kerjanya karena jumlah tenaga kerja yang diminta dan ditawarkan dalam pasar kerja akan terserap ke dalam perusahaan jasa transportasi daring.

Selanjutnya, perusahaan jasa transportasi daring di DKI Jakarta seperti GO-JEK akan mengharapkan tenaga kerjanya untuk semakin produktif dalam kegiatan kerjanya agar dapat mengimbangi permintaan masyarakat terhadap jasa transportasi daring dan menawarkan jasa transportasi yang memadai untuk mengatasi permasalahan kemacetan lalu lintas yang ada. Berdasarkan teori yang

telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, bahwa produktivitas tenaga kerja akan semakin besar jika dipengaruhi oleh faktor jam kerja, pendidikan, dan usia dari tenaga kerja tersebut. Dengan semakin produktifnya tenaga kerja jasa transportasi daring, maka besarnya produktivitas tersebut akan mengimplikasikan kesejahteraan yang dilihat dari upah yang didapatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Untuk menjawab rumusan masalah yang sesuai dengan latar belakang permasalahan yang sudah dikemukakan, maka hipotesis yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga jam kerja, pendidikan, dan usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada tenaga kerja jasa transportasi daring di DKI Jakarta.
2. Diduga produktivitas tenaga kerja memiliki implikasi terhadap kesejahteraan tenaga kerja yang diukur melalui upah pada tenaga kerja jasa transportasi daring di DKI Jakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan menggunakan data berupa angka dan metode analisisnya menggunakan statistik, karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen, yaitu jam kerja, pendidikan, dan usia terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas tenaga kerja. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu penelitian dengan cara menganalisis data yang telah terkumpul secara deskriptif mengenai fakta, sifat, serta permasalahan yang telah diidentifikasi secara sistematis mengenai situasi dan kejadian di lapangan, yang bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat dalam proses penelitian (Sugiyono, 2016). Jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif ini juga menggunakan metode survei dalam cara pengambilan data, yaitu mengambil sampel dari populasi yang disajikan dengan angka dan fakta yang ada di lapangan.

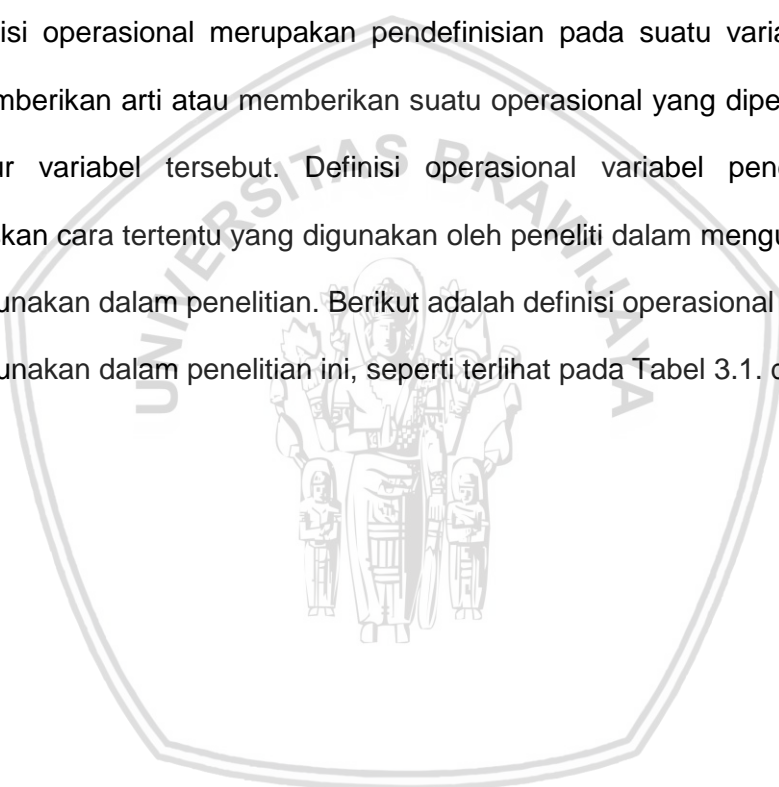
#### **3.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada tenaga kerja jasa transportasi daring dari pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta. Peneliti tertarik mengambil ruang lingkup tersebut karena jasa transportasi daring GO-JEK merupakan suatu perkembangan baru dalam perekonomian yang pertumbuhannya berkembang pesat, yang dilihat dari permintaan masyarakat terhadap jasa transportasi daring. Tenaga kerja dari jasa transportasi daring diharapkan untuk produktif dalam kegiatan kerjanya untuk memenuhi permintaan tersebut. Semakin produktifnya tenaga kerja dari jasa transportasi daring, maka tenaga kerja tersebut akan mendapatkan imbalan berupa upah dari hasil kerjanya,

dimana hal tersebut menjadi tolak ukur kesejahteraan. Berdasarkan latar belakang permasalahan, teori, dan penelitian sebelumnya, maka peneliti menggunakan variabel jam kerja, pendidikan, dan usia sebagai variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yang berimplikasi terhadap upah sebagai tolak ukur kesejahteraan tenaga kerja pada tenaga kerja jasa transportasi daring dari pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional merupakan pendefinisian pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel penelitian akan menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut adalah definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti terlihat pada Tabel 3.1. di bawah ini.





**Tabel 3.1: Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Jam Kerja (X1)	Waktu yang digunakan tenaga kerja untuk menghasilkan barang atau jasa.	Diukur dari waktu yang digunakan oleh tenaga kerja untuk menghasilkan jasa dalam sehari.
2.	Pendidikan (X2)	Ilmu yang dapat digunakan tenaga kerja untuk melakukan kegiatan kerja.	Diukur dari pendidikan terakhir yang ditempuh oleh tenaga kerja dengan satuan tahun menempuh pendidikannya, seperti SD = 6 Tahun, SMP = 9 Tahun, SMA/SMK = 12 Tahun, Diploma = 15 Tahun, Sarjana = 16 Tahun
3.	Usia (X3)	Lama hidup seseorang yang diukur dalam tahun.	Diukur dari usia pada saat responden mengisi kuesioner yang dilihat dalam tahun.
4.	Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa dari sumber daya yang digunakan.	Diukur dari banyaknya jasa yang digunakan oleh konsumen per orang melalui pemesanan secara <i>online</i> dalam aplikasi yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja dalam waktu sehari.
5.	Upah	Balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja dari hasil kerjanya.	Diukur dari upah yang didapatkan oleh tenaga kerja dalam menghasilkan jasa dalam waktu sehari dengan satuan rupiah, dan digunakan sebagai tolak ukur untuk melihat kesejahteraan tenaga kerja.
6.	Kesejahteraan Tenaga Kerja	Keinginan setiap manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dengan cara pemenuhan kebutuhan hidup bagi tenaga kerja.	Diukur dengan menggunakan skala Guttman, yaitu skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas, misalnya ya atau tidak (Sugiyono, 2016) dengan indikatornya yaitu kepuasan tenaga kerja terhadap upah yang didapat dan kecukupan upah untuk biaya hidup tenaga kerja.

Sumber: Ilustrasi Penulis, 2017

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik serta sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja jasa transportasi daring dari pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta dikarenakan seringnya masyarakat di DKI Jakarta dalam menggunakan jasa tersebut.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan termasuk dalam kategori *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu dengan mempertimbangkan ciri dan karakteristik tertentu yang menurut peneliti sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi yang besar dan terbatasnya informasi untuk mengetahui jumlah tenaga kerja jasa transportasi daring pada pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta, maka peneliti akan menentukan ukuran sampel berdasarkan pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2016), yaitu:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori, maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis multivariat seperti regresi berganda, maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.

4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Dengan adanya pendapat Roscoe di atas, bisa dilihat bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang menggunakan analisis regresi berganda pada metode analisis datanya. Maka dari itu, untuk menentukan sampel dalam penelitian ini digunakan pendapat Roscoe pada point pertama dan ketiga, yaitu ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, serta jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 4, yaitu 3 variabel independen (X) dan 1 variabel dependen (Y), maka jumlah sampel yang akan diambil adalah  $10 \times 4 = 40$  sampel dari tenaga kerja jasa transportasi daring pada pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data digunakan untuk menjelaskan mengenai bagaimana jenis data, sumber data, dan teknik pengumpulan data serta instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diambil langsung dari sumber pertama atau pihak yang terlibat langsung tanpa melalui perantara yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diambil dari responden dari sampel yaitu tenaga kerja jasa transportasi daring pada pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta dengan menggunakan daftar pertanyaan berbentuk kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti.
2. Data sekunder, yaitu data yang diambil langsung dari sumber kedua atau pihak yang tidak terlibat langsung yang berhubungan dengan penelitian.

Data sekunder bisa berbentuk data yang diambil dari instansi, jurnal, studi pustaka, literatur, koran, majalah, dan internet. Dalam penelitian ini, data sekunder diambil dari Badan Pusat Statistik (BPS), literatur, serta internet dan studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian.

Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengetahui jawaban mengenai variabel yang diteliti dari responden yang akan menjadi data dalam penelitian.
2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung obyek penelitian yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui lebih dalam karakteristik responden agar peneliti mendapatkan jawaban yang dibutuhkan dalam penelitian.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Menurut Gujarati (2012), untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, digunakan model ekonometrika. Ekonometrika didefinisikan sebagai analisis kuantitatif dari fenomena yang sebenarnya didasarkan pada pengembangan yang bersamaan dengan teori dan pengamatan yang dihubungkan dengan metode inferensi yang sesuai. Dalam menentukan suatu model analisis yang baik, maka model tersebut tidak lepas dari permasalahan yang ada. Penelitian ini memiliki

tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka digunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS), yang ditujukan untuk meminimalkan penyimpangan hasil perhitungan regresi terhadap kondisi aktual, dengan menggunakan program SPSS untuk mengolah data dalam penelitian ini.

### 3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis linear berganda. Model analisis linear berganda adalah regresi linear dimana sebuah variabel terikat atau dependen (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (X), yang bertujuan untuk mengetahui, menghitung, dan menganalisa seberapa besar pengaruh antara variabel independen, yang dalam penelitian ini adalah jam kerja, pendidikan, dan usia, terhadap variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja. Selain itu, model analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan sebab-akibat antara variabel yang dijelaskan atau dependen dengan variabel yang menjelaskan atau independen. Menurut Gujarati (2012), hubungan sebab-akibat dari variabel-variabel tersebut dapat dibentuk persamaan fungsional sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

Lalu, hubungan fungsional tersebut akan diturunkan dan dianalisis dengan persamaan model sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana keterangan dari persamaan fungsi model tersebut adalah:

$Y$  = Produktivitas Tenaga Kerja

$X_1$  = Jam Kerja

$X_2$  = Pendidikan

$X_3$  = Usia

$\beta_0$  = Konstanta

$e$  = Error

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk memperoleh hasil atau nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien dari persamaan regresi linear berganda dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Dalam penggunaan OLS, ada beberapa syarat dari pemenuhan asumsi yang disebut asumsi klasik Gauss-Markov. Jika asumsi ini dipenuhi, maka parameter yang diperoleh dengan OLS bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), artinya koefisien regresi pada persamaan tersebut tidak terjadi penyimpangan. Dalam praktiknya, sangat mungkin satu atau lebih dari asumsi tersebut tidak dapat dipenuhi. Dalam menganalisis atau melakukan estimasi terhadap data, harus memenuhi empat macam syarat dari asumsi klasik, yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, yaitu variabel independen atau bebas ( $X$ ), variabel dependen atau terikat ( $Y$ ), dan kesalahan pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Normalitas data dalam analisis regresi adalah sebuah keharusan. Jika data tidak normal,



maka dikhawatirkan hasil analisis regresi tidak memberikan kesimpulan yang valid. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki data yang terdistribusi secara normal. Jika kenormalan data diketahui, maka data dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Jika hasil pengujian menunjukkan data terdistribusi normal, maka pengujian yang dilakukan adalah statistik parametik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov, yaitu membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya dengan distribusi normal baku. Pada uji ini, akan dilihat dari pengambilan keputusan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka data terdistribusi secara normal, yang berarti data yang akan diuji tidak mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen atau bebas (X). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau bebasnya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas di dalam regresi yaitu dengan cara sebagai berikut:

1. Nilai *R-squared* ( $R^2$ ) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen atau bebas banyak yang tidak signifikan yang akan mempengaruhi variabel dependen atau terikat;

2. Menganalisis matriks korelasi pada variabel independen atau bebas, yaitu umumnya diatas 0.8, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas;
3. Melihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen atau bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen atau bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Model regresi akan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih dari 0.1 atau nilai VIF kurang dari 10 (Gujarati, 2012).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dan menguji apakah varian dari residual tidak konstan untuk semua nilai variabel independen atau bebas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu pengujian yang bisa dilakukan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser. Uji glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas yaitu dengan cara melihat probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% atau sama dengan 0.05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan dengan satu dengan yang lain. Terdapat beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi atau tidak, salah satu caranya menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test) (Gujarati, 2012). Hipotesis dari autokorelasi yaitu:

1.  $H_0$  = tidak terdapat autokorelasi ( $\rho = 0$ )
2.  $H_1$  = terdapat autokorelasi ( $\rho \neq 0$ )

Untuk pengambilan keputusan yang melihat ada atau tidaknya autokorelasi, dapat dilihat dari:

1. Jika nilai DW terletak diantara batas atas atau *upper bound* (d.u.) dan  $(4-d.u.)$ , maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi;
2. Jika nilai DW lebih rendah dari batas wilayah atau *lower bound*, maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti terdapat autokorelasi positif;
3. Jika nilai DW lebih besar daripada  $(4-d.l.)$ , maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti terdapat autokorelasi negatif.
4. Jika nilai DW terletak diantara batas atas (d.u.) dan batas bawah (d.l.) atau DW terletak diantara  $(4-d.u.)$  dan  $(4-d.l.)$ , maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

### 3.6.3 Uji Statistik atau Hipotesis

Uji statistik yang digunakan adalah pendekatan uji tingkat signifikan, yang bertujuan untuk mengetahui kebenaran hipotesis nol ( $H_0$ ). Untuk menentukan diterima atau tidaknya hipotesis tersebut, dapat dilakukan dengan cara melihat perbandingan observasi dengan angka tabel pada masing-masing uji dengan derajat batasan tertentu. Dalam penelitian ini, hipotesis nol dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  = Variabel independen atau bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat (Y).
2.  $H_1$  = Variabel independen atau bebas (X) berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat (Y).

Keputusan untuk menerima atau menolak  $H_0$  dibuat atas dasar nilai perkiraan yang diperoleh dari hasil penelitian. Untuk menguji benar tidaknya nilai parameter yang dinyatakan dalam  $H_0$  akan digunakan suatu kriteria uji yang dihitung berdasarkan data yang diteliti, yaitu:

#### 1. Uji F atau Simultan

Uji F atau simultan bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara masing-masing variabel independen atau bebas secara keseluruhan terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun tahapan yang akan dilakukan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis;
  - a.  $H_0$  :  $b_i = 0$ , berarti bahwa variabel independen secara keseluruhan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b.  $H_i : b_i \neq 0$ , berarti bahwa variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Menentukan tingkat signifikansi;

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah  $\alpha = 0.05$ .

3. Menentukan nilai F-hitung;

Nilai F-hitung dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / n - k}$$

Dimana:  $R^2$  = koefisien determinasi

$k - 1$  = derajat pembilang

$n - k$  = derajat penyebut

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah sampel

4. Membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, dengan ketentuan sebagai berikut:

a.  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

b.  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## 2. Uji t atau Parsial

Uji t atau parsial digunakan untuk menguji hubungan regresi secara parsial atau terpisah. Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen atau bebas secara individual terhadap variabel dependen atau terikat. Uji t atau parsial disini menggunakan uji dua arah. Pengujian dilakukan

dengan membandingkan antara nilai dari t-hitung dengan t-tabel.

Tahapan dalam uji t atau parsial adalah sebagai berikut:

1. Menurut hipotesis;

a.  $H_0 : b_i = 0$ , berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b.  $H_i : b_i \neq 0$ , berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

2. Menentukan tingkat signifikansi;

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 0.05$ .

3. Menentukan nilai t-hitung;

Nilai t-hitung dicari dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{S\beta_i}$$

Dimana:  $\beta_i$  = koefisien regresi  $\beta_i$

$S\beta_i$  = standar error

4. Membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel;

Hipotesis nol ( $H_0$ ) akan diterima atau ditolak dengan ketentuan sebagai berikut:

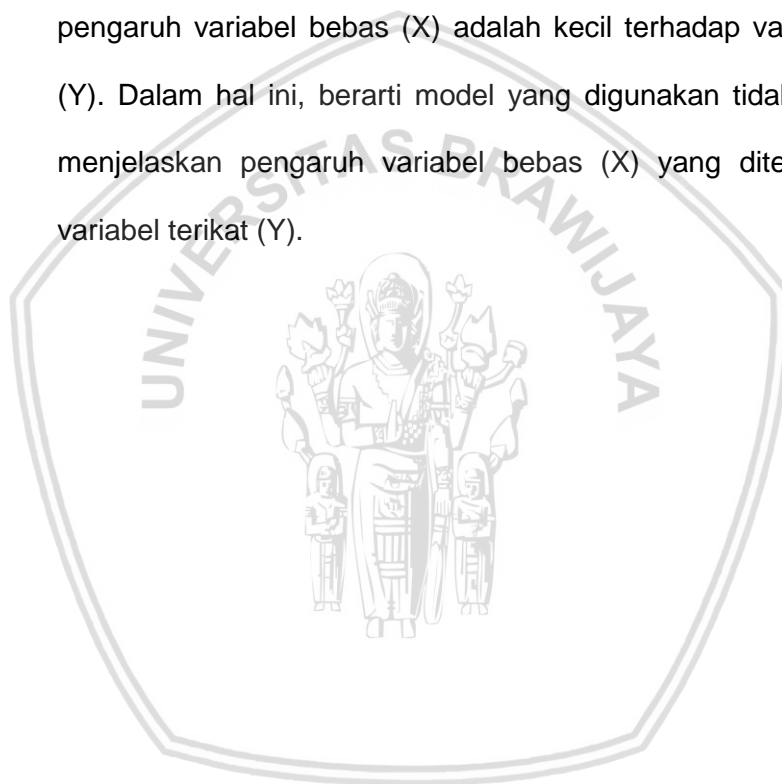
a. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.



### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).  $R^2$  akan semakin besar atau mendekati satu, menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y) dimana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini, berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (X) yang diteliti terhadap variabel terikat (Y).



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil, analisis, serta pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan. Penjelasan yang disampaikan meliputi gambaran umum wilayah penelitian, karakteristik responden, hasil analisis secara statistik, dan hasil analisis secara ekonomi.

#### 4.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian

##### 4.1.1 DKI Jakarta

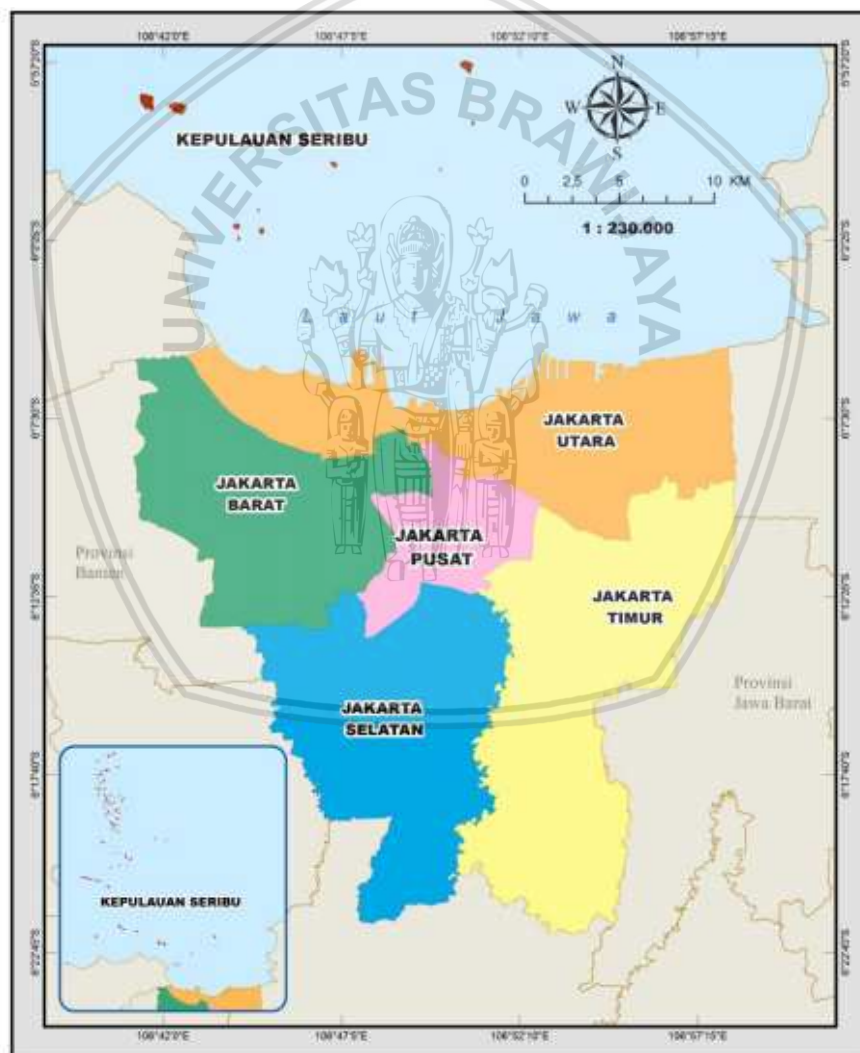
Lokasi yang menjadi wilayah penelitian ini terletak di Provinsi DKI Jakarta. Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta adalah ibu kota negara dan kota terbesar di Indonesia. Jakarta merupakan satu-satunya kota di Indonesia yang memiliki status setingkat provinsi. Menurut Badan Pusat Statistik dalam Jakarta Dalam Angka Tahun 2016, Provinsi DKI Jakarta terletak di antara 6° 12' Lintang Selatan dan 106° 48' Bujur Timur. Luas wilayah Provinsi DKI Jakarta berdasarkan SK Gubernur Nomor 171 Tahun 2007 adalah berupa daratan seluas 662,33 km<sup>2</sup> dan berupa lautan seluas 6.977,5 km<sup>2</sup>, dengan penduduk berjumlah 10.187.595 jiwa. Berdasarkan posisi geografisnya, Provinsi DKI Jakarta memiliki batas-batas, yaitu:

1. Sebelah Barat, berbatasan dengan Provinsi Banten;
2. Sebelah Selatan, berbatasan dengan Kota Depok;
3. Sebelah Timur, berbatasan dengan Provinsi Jawa Barat;
4. Sebelah Utara, berbatasan dengan Laut Jawa.

DKI Jakarta memiliki status khusus sebagai Daerah Khusus Ibukota setingkat provinsi dan dipimpin oleh seorang gubernur. DKI Jakarta memiliki pembagian di bawahnya berupa 5 (lima) kota administratif, yang terdiri dari

Kota Administrasi Jakarta Barat, Kota Administrasi Jakarta Pusat, Kota Administrasi Jakarta Selatan, Kota Administrasi Jakarta Timur, dan Jakarta Utara, serta 1 (satu) kabupaten administratif, yaitu Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu (Kemendagri, 2015). Untuk memberikan gambaran mengenai DKI Jakarta beserta wilayahnya secara rinci, berikut adalah gambar peta wilayah dari DKI Jakarta, yang akan disajikan dalam Gambar 4.1 di bawah ini.

**Gambar 4.1: Peta Wilayah DKI Jakarta**



Sumber: Badan Pusat Statistik, Jakarta Dalam Angka, 2016

#### 4.1.2 GO-JEK Indonesia

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan untuk melihat pengaruh produktivitas tenaga kerja jasa transportasi daring terhadap kesejahteraan tenaga, yang menempatkan studi pada tenaga kerja pengemudi dari salah satu perusahaan jasa transportasi daring, yaitu GO-JEK di DKI Jakarta. GO-JEK adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Dengan motto perusahaannya yaitu Satu Aplikasi Untuk Semua Kebutuhan Anda, GO-JEK berdiri pada tahun 2010 sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon, yang kini telah tumbuh menjadi perusahaan *on-demand mobile platform* atau aplikasi teknologi yang menyediakan jasa sesuai dengan permintaan, dan aplikasi teknologi yang juga menyediakan berbagai layanan mulai dari transportasi, logistik, pembayaran, layanan antar makanan, dan berbagai layanan sesuai permintaan lainnya. Berikut adalah gambar dari logo atau lambang yang dipergunakan oleh perusahaan GO-JEK untuk memperkenalkan perusahaannya kepada masyarakat, yang akan disajikan pada Gambar 4.2 di bawah ini.

**Gambar 4.2: Logo GO-JEK Indonesia**



Kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan GO-JEK berdasar pada 3 (tiga) nilai pokok, yaitu:

1. Kecepatan, yang berarti melayani dengan cepat, dan terus belajar dan berkembang dari pengalaman;
2. Inovasi, yang berarti terus menawarkan teknologi baru untuk mempermudah hidup masyarakat;
3. Dampak sosial, yang berarti memberikan dampak positif dalam kehidupan sosial yang sebesar-besarnya untuk masyarakat Indonesia.

Perusahaan GO-JEK juga memiliki misi dan tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan suatu usahanya, yaitu memberikan dampak sosial melalui teknologi. Dalam hal ini, perusahaan GO-JEK ingin meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan efisiensi pasar melalui teknologi, dan berusaha menyebarkan dampak sosial yaitu kehidupan yang lebih baik untuk para tenaga kerja pengemudi beserta keluarganya dengan meningkatkan jumlah penghasilan mereka. Menurut keterangan dari perusahaan GO-JEK, para tenaga kerja pengemudi GO-JEK mengatakan bahwa pendapatan mereka meningkat semenjak bergabung sebagai mitra dengan mendapatkan akses ke lebih banyak pelanggan melalui aplikasi.

Perusahaan GO-JEK juga menawarkan manfaat besar untuk para pelanggan dan penyedia jasa, seperti adanya jasa atau layanan seperti transportasi, yang dinilai sangat penting bagi kota dengan tingkat lalu lintas yang padat seperti DKI Jakarta. Perusahaan GO-JEK juga telah resmi beroperasi di 25 kota besar di Indonesia, termasuk DKI Jakarta, dan merencanakan pengembangan di kota lainnya pada waktu mendatang.

## 4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden yang diteliti adalah tenaga kerja pengemudi pada perusahaan jasa transportasi daring yaitu GO-JEK di DKI Jakarta. Sebelum dilakukan analisis terhadap variabel yang diteliti, terlebih dahulu peneliti akan memberikan gambaran umum serta analisis dari karakteristik responden yang peneliti dapat dilapangan berdasarkan usia, domisili, tingkat pendidikan, dan lama bekerja, yang akan dijelaskan di bawah ini.

### 4.2.1 Usia

Usia merupakan masa hidup seseorang, yang diukur dalam tahun, dari mulai dilahirkan hingga sekarang. Usia juga menggambarkan kemampuan fisik dari seseorang, yang dalam hal ini adalah tenaga kerja. Usia dapat menentukan seorang tenaga kerja akan produktif jika tenaga kerja tersebut sudah memasuki usia kerja matang, yang akan lebih mampu secara fisik untuk melakukan kegiatan bekerja, yang akan memperlihatkan seberapa besar produktivitas yang dapat dihasilkan dari kegiatan kerjanya. Dalam penelitian ini, usia tenaga kerja dari pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta dihitung dari awal mereka dilahirkan hingga peneliti melakukan kuesioner kepada tenaga kerja tersebut. Berikut adalah tabel dari karakteristik responden berdasarkan usia, yang akan disajikan secara rinci pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1: Karakteristik Tenaga Kerja Pengemudi GO-JEK Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-25	11	27%
26-30	10	25%
31-35	10	25%
36-40	6	15%
41-45	2	5%
46-50	1	3%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017



Dari Tabel 4.1 di atas, bisa dilihat bahwa responden dari tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta dengan tingkat usia terbanyak berada pada kisaran usia 21-25 tahun, dengan jumlah respondennya sebanyak 11 orang atau 27% dari total keseluruhan responden. Di tempat kedua dan ketiga, jumlah responden berdasarkan tingkat usia ditempati pada kisaran usia 26-30 tahun dan 31-35 tahun, dengan jumlah respondennya yaitu 10 orang atau 25% masing-masing dari total keseluruhan responden. Di tempat keempat, jumlah responden berdasarkan tingkat usia ditempati pada kisaran usia 36-40 tahun, dengan jumlah respondennya yaitu 6 orang atau 15% dari total keseluruhan responden. Sementara di tempat kelima, jumlah responden berdasarkan tingkat usia ditempati pada kisaran usia 41-45 tahun, dengan jumlah respondennya yaitu 2 orang atau 5% dari total keseluruhan responden. Di tempat terakhir, jumlah responden berdasarkan tingkat usia ditempati pada kisaran usia 46-50 tahun, dengan jumlah respondennya yaitu 1 orang atau 3% dari total keseluruhan responden.

Dengan adanya Tabel 4.1 beserta penjelasannya di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan jasa transportasi daring GO-JEK menjadi salah satu penyedia kesempatan kerja di DKI Jakarta bagi tenaga kerja yang secara usia masih terbilang muda dan belum memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan tingginya angka pada jumlah responden tenaga kerja pengemudi GO-JEK berdasarkan tingkat usia, yaitu berada pada kisaran usia 21-25 tahun. Tenaga kerja pengemudi GO-JEK yang secara usia masih terbilang muda akan memiliki pengalaman kerja dengan terserapnya tenaga kerja tersebut kedalam pasar kerja disertai dengan kemampuan fisik yang masih terbilang kuat, yang secara langsung akan meningkatkan produktivitas dalam menghasilkan *output* yaitu jasa dari kegiatan kerjanya.

Selain itu, usia juga menggambarkan jumlah tanggungan keluarga bagi tenaga kerja dikarenakan semakin tingginya usia maka kecenderungan untuk memiliki status pernikahan juga semakin tinggi yang menggambarkan hubungan pada jumlah tanggungan keluarga. Dapat dilihat pada Tabel 4.1, usia dari tenaga kerja juga di dominasi pada usia 26-30 dan 31-35 tahun, yang masing-masing total respondennya sebesar 10 orang dengan persentase sebesar 25% dari total keseluruhan responden. Maka dari itu, semakin tingginya usia dari tenaga kerja akan menggambarkan jumlah tanggungan keluarganya semakin tinggi, sehingga hal tersebut juga berpengaruh terhadap besarnya produktivitas yang dihasilkan dari kegiatan kerjanya untuk mendapatkan upah yang akan digunakan tenaga kerja tersebut dalam memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

#### **4.2.2 Domisili**

Domisili merupakan tempat kediaman atau tempat tinggal atau tempat asal dari seseorang yang sah dan resmi untuk seseorang tersebut menetap. Dalam penelitian ini, domisili digunakan untuk mengetahui secara rinci darimana tenaga kerja pengemudi GO-JEK tersebut berasal atau bertempat tinggal dan menyesuaikannya dengan keenam wilayah kota administrasi serta menambahkan Bodetabek sebagai daerah yang wilayahnya berdekatan dengan Provinsi DKI Jakarta dan memungkinkan untuk tenaga kerja pengemudi GO-JEK berasal atau bertempat tinggal disana. Berikut adalah tabel dari karakteristik responden berdasarkan domisili, yang akan disajikan secara rinci pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2: Karakteristik Tenaga Kerja Pengemudi GO-JEK Berdasarkan Domisili**

<b>Domisili</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kepulauan Seribu	0	0%
Jakarta Barat	3	7%
Jakarta Pusat	6	15%
Jakarta Selatan	8	20%
Jakarta Timur	11	28%
Jakarta Utara	4	10%
Sekitar Bodetabek	8	20%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

Dari Tabel 4.2 di atas, bisa dilihat bahwa responden dari tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta berdasarkan domisili terbanyak berada pada domisili di Jakarta Timur, dengan jumlah respondennya sebanyak 11 orang atau 28% dari total keseluruhan responden. Di tempat kedua dan ketiga, jumlah responden berdasarkan domisili ditempati pada domisili Jakarta Selatan dan Sekitar Bodetabek, dengan jumlah respondennya sebanyak 8 orang atau 20% masing-masing dari total keseluruhan responden. Di tempat keempat, jumlah responden berdasarkan domisili ditempati pada domisili Jakarta Pusat, dengan jumlah respondennya sebanyak 6 orang atau 15% dari total keseluruhan responden. Sementara di tempat kelima, jumlah responden berdasarkan domisili ditempati pada domisili Jakarta Utara, dengan jumlah respondennya sebanyak 4 orang atau 10% dari total keseluruhan responden. Sedangkan di tempat keenam, jumlah responden berdasarkan domisili ditempati pada domisili Jakarta Barat, dengan jumlah respondennya sebanyak 3 orang atau 7% dari total keseluruhan responden. Di tempat terakhir, pada penelitian ini tidak terdapat adanya jumlah responden berdasarkan domisili pada domisili Kepulauan Seribu sehingga persentasenya sebesar 0%.

Dengan adanya Tabel 4.2 beserta penjelasannya di atas, dapat disimpulkan bahwa domisili Jakarta Timur mendominasi asal atau tempat tinggal dari tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta. Hal tersebut diperkuat dengan adanya angka jumlah penduduk di DKI Jakarta. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Jakarta Timur merupakan kota wilayah administrasi tertinggi di DKI Jakarta dengan jumlah penduduknya sekitar 2.843.816 pada tahun 2015. Dengan adanya hal tersebut, maka mayoritas penduduk di DKI Jakarta di dominasi oleh penduduk yang berdomisili di Jakarta Timur, dan hal tersebut secara langsung akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang bekerja sebagai pengemudi GO-JEK berdasarkan domisili atau asal tempat tinggal di DKI Jakarta.

#### **4.2.3 Pendidikan**

Pendidikan merupakan suatu modal berupa ilmu pengetahuan yang ditempuh oleh seseorang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan serta kualitasnya. Pendidikan yang ditempuh oleh seseorang atau tenaga kerja akan berpengaruh pada besarnya produktivitas, karena pendidikan akan memberikan pengetahuan yang akan berpengaruh pada kegiatan pelaksanaan kerja. Dalam penelitian ini, pendidikan digunakan mengetahui secara rinci jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh oleh tenaga kerja pengemudi GO-JEK. Berikut adalah tabel dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh, yang akan disajikan dalam Tabel 4.3.

**Tabel 4.3: Karakteristik Tenaga Kerja Pengemudi GO-JEK Berdasarkan Pendidikan Terakhir yang Ditempuh**

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	1	2%
SMP	4	10%
SMA/SMK	22	55%
Diploma	6	15%
Sarjana	7	18%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

Dari Tabel 4.3 di atas, bisa dilihat bahwa responden dari tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh terbanyak berada pada pendidikan SMA/SMK, dengan jumlah responden sebanyak 22 orang atau 55% dari total keseluruhan responden. Di tempat kedua, jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh berada pada pendidikan Sarjana, dengan jumlah responden 7 orang atau 18% dari total keseluruhan responden. Selanjutnya di tempat ketiga, jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh berada pada pendidikan Diploma, dengan jumlah responden 6 orang atau 15% dari total keseluruhan responden. Sementara di tempat keempat, jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh berada pada pendidikan SMP, dengan jumlah responden 4 orang atau 10% dari total keseluruhan responden. Di tempat terakhir, jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh berada pada pendidikan SD, dengan jumlah responden 1 orang atau 2% dari total keseluruhan responden.

Dengan adanya Tabel 4.3 beserta penjelasannya di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden tenaga kerja pengemudi GO-JEK terbanyak berada pada pendidikan SMA/SMK. Hal tersebut memperlihatkan bahwa perusahaan jasa transportasi daring GO-JEK menjadi penyedia kesempatan kerja yang tidak melihat tingginya pendidikan yang ditempuh,

sehingga hal tersebut akan mengurangi angka pengangguran karena sulitnya mencari pekerjaan di DKI Jakarta bagi tenaga kerja yang tergolong berpendidikan rendah. Dengan masuknya tenaga kerja yang tergolong berpendidikan rendah, maka tenaga kerja tersebut akan melakukan kegiatan kerja yang akan mencerminkan produktivitasnya.

#### 4.2.4 Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan ukuran tentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh tenaga kerja untuk memahami, menguasai, dan melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Lama bekerja juga merupakan pengalaman tenaga kerja berdasarkan waktu yang dilakukan sejak tenaga kerja tersebut bekerja hingga peneliti melakukan kuesioner. Dalam penelitian ini, lama bekerja digunakan untuk mengetahui secara rinci berapa lama tenaga kerja pengemudi GO-JEK sudah melakukan kegiatan kerjanya yang diukur dalam tahun. Berikut adalah tabel dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, yang akan disajikan dalam Tabel 4.4.

**Tabel 4.4: Karakteristik Tenaga Kerja Pengemudi GO-JEK Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	11	27%
1 Tahun	10	25%
2 Tahun	14	35%
3 Tahun	5	13%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

Dari Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa responden tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta berdasarkan lama bekerja terbanyak berada pada lama bekerja selama 2 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 14 orang atau 35% dari total keseluruhan responden. Di tempat kedua, jumlah responden berdasarkan lama bekerja berada pada lama bekerja



selama kurang dari 1 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 11 orang atau 27% dari total keseluruhan responden. Selanjutnya di tempat ketiga, jumlah responden berdasarkan lama bekerja berada pada lama bekerja selama 1 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 10 orang atau 25% dari total keseluruhan responden. Di tempat terakhir, jumlah responden berdasarkan lama bekerja berada pada lama bekerja selama 3 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 5 orang atau 13% dari jumlah keseluruhan responden.

Dengan adanya Tabel 4.4 dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dari tenaga kerja pengemudi GO-JEK berada pada lama bekerja selama 2 tahun. Hal tersebut mengindikasikan lama bekerjanya tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitasnya dalam melakukan kegiatan kerjanya, karena semakin lama tenaga kerja tersebut bekerja, maka kemampuan tenaga kerja akan bertambah seiring dengan pengalamannya dalam memahami, menguasai, serta melaksanakan pekerjaannya, dan akan mencerminkan besarnya produktivitas.

#### **4.3 Hasil Analisis Statistik**

Analisis statistik adalah upaya dalam melakukan pengolahan data menjadi suatu informasi, sehingga karakteristik dari data yang diolah dapat dipahami untuk menjawab permasalahan dalam rumusan masalah. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji F simultan, dan uji t parsial, dengan menggunakan alat bantu SPSS untuk menghitung dan mengolah datanya.

#### 4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk menganalisis hubungan pengaruh antara variabel bebas (X), yaitu Jam Kerja (X1), Pendidikan (X2), dan Usia (X3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Tenaga Kerja (Y). Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan aplikasi pengolahan dan penghitungan SPSS. Berikut adalah data dari hasil pengolahan dan penghitungan regresi, yang akan disajikan pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.978	2.836		-1.403	0.169
X1	0.551	0.203	0.354	2.723	0.010
X2	0.185	0.164	0.128	1.127	0.267
X3	0.251	0.066	0.492	3.807	0.001

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

Untuk mendapatkan model regresi yang sesuai, dalam penelitian ini digunakan model regresi menurut *standardized coefficients*, karena data yang digunakan dan diperoleh dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan satuan data yang berbeda. Dalam *standardized coefficients*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.5 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.354 X_1 + 0.128 X_2 + 0.492 X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, hasilnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1.  $\beta_1 = 0.354$ , yang berarti variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0.354 untuk setiap tambahan satuan  $X_1$  yaitu Jam Kerja. Apabila Jam Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0.354 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2.  $\beta_2 = 0.128$ , yang berarti variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0.128 untuk setiap tambahan satuan  $X_2$  yaitu Pendidikan. Apabila Pendidikan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0.128 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3.  $\beta_3 = 0.492$ , yang berarti variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0.492 untuk setiap tambahan satuan  $X_3$  yaitu Usia. Apabila Usia mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0.492 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

#### 4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk dapat menggunakan persamaan regresi linear berganda adalah terpenuhinya uji asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai yang tidak bias dan efisien dari satu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat kecil, diperlukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dapat memenuhi persyaratan uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini, penjabaran keempat pengujian tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Prosedur uji Kolmogorov-Smirnov memiliki ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis:

1.  $H_0$  = residual tersebar normal
2.  $H_1$  = residual tidak tersebar normal

Jika nilai signifikansi (*p-value*) > 0.05, maka  $H_0$  diterima yang artinya uji normalitas terpenuhi. Berikut adalah hasil pengolahan data uji normalitas berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan, yang akan disajikan dalam Tabel 4.6.

**Tabel 4.6: Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27088679
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.625
Asymp. Sig. (2-tailed)		.830

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

Dari hasil perhitungan dalam pengolahan data pada Tabel 4.6. di atas, bisa dilihat bahwa didapatkannya nilai signifikansi (Asymp. Sig.

(2-tailed)) yang ada pada tabel sebesar 0.830 atau lebih besar atau > dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut telah normal dan ketentuan hipotesis  $H_0$  diterima yang berarti bahwa asumsi klasik dari uji normalitas terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linear yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Kriteria pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, jika nilai tolerance > 0.1, maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil pengolahan data uji multikolinearitas yang dilakukan, yang akan disajikan dalam Tabel 4.7.

**Tabel 4.7: Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas (X)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jam Kerja (X1)	0.731	1.368
Pendidikan (X2)	0.952	1.050
Usia (X3)	0.739	1.353

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

Dari hasil perhitungan dan pengolahan data pada Tabel 4.7 di atas, berikut adalah hasil pengujian multikolinearitas dari masing-masing variabel bebas (X):

1. Nilai Tolerance untuk variabel Jam Kerja (X1) adalah 0.731;
2. Nilai Tolerance untuk variabel Pendidikan (X2) adalah 0.952;

3. Nilai Tolerance untuk variabel Usia (X3) adalah 0.739.

Pada hasil pengujian multikolinearitas di atas, didapatkan bahwa keseluruhan nilai Tolerance dari masing-masing variabel bebas adalah lebih besar atau  $>$  dari 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF  $<$  10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

1. Nilai VIF untuk variabel Jam Kerja (X1) adalah 1.368;
2. Nilai VIF untuk variabel Pendidikan (X2) adalah 1.050;
3. Nilai VIF untuk variabel Usia (X3) adalah 1.353.

Dari hasil pengujian di atas, didapatkan bahwa keseluruhan nilai VIF dari masing-masing variabel bebas adalah lebih kecil atau  $<$  dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian, uji asumsi klasik dari tidak terdapatnya multikolinearitas antar variabel bebas dapat terpenuhi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas, atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel terikat dengan absolut residualnya. Jika nilai signifikansi lebih dari atau  $>$  0.05, maka tidak



terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengolahan data dari uji heteroskedastisitas, yang akan disajikan dalam Tabel 4.8.

**Tabel 4.8: Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.841	1.567		.019
	X1	.060	.112	.102	.593
	X2	-.116	.091	-.213	.208
	X3	-.034	.036	-.176	.355

a. Dependent Variable: Absres

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

Dari hasil perhitungan dan pengolahan data pada Tabel 4.8 di atas, berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas dari masing-masing variabel bebas (X):

1. Nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel Jam Kerja (X1) adalah 0.593;
2. Nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel Pendidikan (X2) adalah 0.208;
3. Nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel Usia (X3) adalah 0.355.

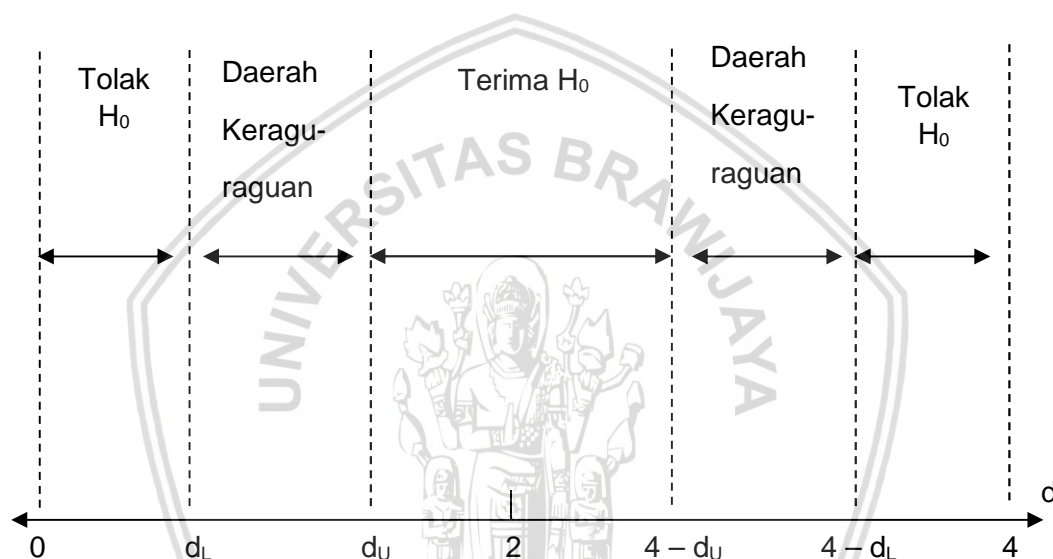
Dari hasil pengujian tersebut, didapatkan bahwa nilai signifikansi (*p-value*) seluruh variabel bebas adalah lebih besar atau  $> \alpha$  ( $\alpha = 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam hasil uji tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi dapat dilakukan

dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Dalam penelitian ini, prosedur untuk melakukan uji Durbin-Watson menggunakan hipotesis dan pengambilan keputusan autokorelasi, yang sebelumnya sudah dijelaskan pada Bab III. Untuk memperjelas hasil pengambilan keputusannya, berikut adalah gambar kriteria pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi, yang akan disajikan dalam Gambar 4.3.

**Gambar 4.3: Kriteria Pengambilan Keputusan dalam Uji Autokorelasi**



Keterangan:

$d_U$  = Durbin-Watson Upper (batas atas dari tabel Durbin-Watson)

$d_L$  = Durbin-Watson Lower (batas bawah dari tabel Durbin-Watson)

Berdasarkan perhitungan dari tabel Durbin-Watson untuk  $n = 40$  (jumlah sampel) dan  $k = 3$  (banyaknya variabel bebas), diketahui nilai  $d_U$  sebesar 1.659, dan  $4 - d_U$  sebesar 2.341. Untuk mengetahui hasil perhitungan dari uji autokorelasi, berikut akan disajikan hasil uji autokorelasi yang dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9: Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1.848

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

Dari Tabel 4.9 di atas, dapat dilihat nilai perolehan dari uji Durbin-Watson adalah 1.848, yang nilai tersebut terletak di antara nilai 1.659 dan 2.341 atau  $1.659 < 1.848 < 2.341$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima atau tidak terdapat autokorelasi.

Dengan terpenuhinya seluruh uji asumsi klasik regresi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini sudah layak atau tepat untuk digunakan, sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan.

#### 4.3.3 Hasil Uji Statistik atau Hipotesis

Pengujian secara statistik atau hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian setelah data dikumpulkan dan diolah. Pentingnya pengujian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah serta hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti pada bab sebelumnya.

##### 1. Uji F atau Simultan

Pengujian F atau simultan digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi berpengaruh signifikan atau tidak. Dengan kata lain, model yang diduga tepat atau sesuai atau tidaknya dilihat dari hasil uji ini. Jika hasilnya signifikan, maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan, jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima.

dan  $H_1$  ditolak. Berikut adalah penjelasan secara rinci mengenai hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  ditolak jika nilai F-hitung > F-tabel;
2.  $H_0$  diterima jika nilai F-hitung < F-tabel.

Berikut adalah hasil dari perhitungan dan pengolahan data yang digunakan dalam uji F ini, yang akan disajikan dalam Tabel 4.10.

**Tabel 4.10: Hasil Uji F atau Simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	251.255	3	83.752	14.991	0.000
Residual	201.120	36	5.587		
Total	452.375	39			

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data pada Tabel 4.10 di atas, nilai F-hitung sebesar 14.991, sedangkan nilai F-tabel ( $\alpha = 0.05$  ; df regresi = 3 ; df residual = 36) adalah sebesar 2.866. Karena nilai F-hitung > F-tabel yaitu  $14.991 > 2.866$  atau nilai signifikan (Sig.) t yaitu  $0.000 < \text{nilai } \alpha = 0.05$ , maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Tenaga Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (X) yaitu Jam Kerja (X1), Pendidikan (X2), dan Usia (X3).

## 2. Uji t atau Parsial

Uji t atau Parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing dari variabel bebas (X) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t-hitung > t-tabel, maka hasilnya adalah signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Sedangkan jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka hasilnya adalah tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berikut adalah tabel data dari hasil uji t, yang akan disajikan pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11: Hasil Uji t atau Parsial**

Variabel Bebas	t Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	-1.403	0.169	
X1	2.723	0.010	Signifikan
X2	1.127	0.267	Tidak Signifikan
X3	3.807	0.001	Signifikan

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data pada Tabel 4.11, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji t antara variabel X1 yaitu Jam Kerja dengan variabel Y yaitu Produktivitas Tenaga Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.723. Sedangkan nilai t-tabel ( $\alpha = 0.05$  ; df residual = 36) adalah sebesar 2.028. Karena nilai t-hitung > nilai t-tabel yaitu  $2.723 > 2.028$  atau nilai signifikan (Sig.) t sebesar  $0.010 < \alpha = 0.05$ , maka pengaruh variabel X1 yaitu Jam Kerja terhadap variabel Y yaitu Produktivitas Tenaga Kerja adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Tenaga Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Jam Kerja, atau dengan meningkatkan Jam Kerja maka Produktivitas Tenaga Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
2. Hasil uji t antara variabel X2 yaitu Pendidikan dengan variabel Y yaitu Produktivitas Tenaga Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1.127. Sedangkan nilai t-tabel ( $\alpha = 0.05$  ; df residual =

36) adalah sebesar 2.028. Karena nilai  $t$ -hitung  $<$  nilai  $t$ -tabel yaitu  $1.127 < 2.028$  atau nilai signifikan (Sig.)  $t$  sebesar  $0.267 > \alpha = 0.05$ , maka pengaruh variabel  $X_2$  yaitu Pendidikan terhadap variabel  $Y$  yaitu Produktivitas Tenaga Kerja adalah tidak signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Tenaga Kerja dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh Pendidikan, atau dengan meningkatkan Pendidikan maka Produktivitas Tenaga Kerja akan mengalami peningkatan secara tidak nyata.

3. Hasil uji  $t$  antara variabel  $X_3$  yaitu Usia dengan variabel  $Y$  yaitu Produktivitas Tenaga Kerja menunjukkan nilai  $t$ -hitung sebesar 3.807. Sedangkan nilai  $t$ -tabel ( $\alpha = 0.05$  ;  $df$  residual = 36) adalah sebesar 2.028. Karena nilai  $t$ -hitung  $>$  nilai  $t$ -tabel yaitu  $3.807 > 2.028$  atau nilai signifikan (Sig.)  $t$  sebesar  $0.001 < \alpha = 0.05$ , maka pengaruh variabel  $X_3$  yaitu Usia terhadap variabel  $Y$  yaitu Produktivitas Tenaga Kerja adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Tenaga Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Usia, atau dengan meningkatkan Usia maka Produktivitas Tenaga Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari setiap variabel bebas ( $X$ ), yaitu Jam Kerja ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), dan Usia ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu Produktivitas Tenaga Kerja, dengan menggunakan nilai  $R^2$  untuk



mengambil kesimpulan dari hasil penghitungan dan pengolahan data. Berikut hasil dari koefisien determinasi yang telah dihitung dan diolah, yang akan disajikan pada Tabel 4.12.

**Tabel 4.12: Hasil Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0.745	0.555	0.518

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

Dari hasil perhitungan dan pengolahan data pada Tabel 4.12 di atas, diperoleh hasil nilai *Adjusted R-Square* atau nilai Koefisien Determinasi sebesar 0.518. Keputusan diambilnya nilai *Adjusted R-Square* dikarenakan digunakannya variabel bebas yang lebih dari satu, untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel terikat. Dari hasil tersebut dapat diambil analisis bahwa sebesar 51.8% dari variabel terikat yaitu Produktivitas Tenaga Kerja (Y) akan dipengaruhi oleh masing-masing variabel bebas yaitu Jam Kerja (X1), Pendidikan (X2), dan Usia (X3). Sedangkan untuk sisanya sebesar 48.2% dari variabel terikat yaitu Produktivitas Tenaga Kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya, yang tidak dibahas atau dimasukkan dalam penelitian ini.

Selain nilai dari Koefisien Determinasi, dari hasil data di atas tersebut didapat nilai Koefisien Korelasi atau nilai R, yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas, yaitu Jam Kerja (X1), Pendidikan (X2), dan Usia (X3) dengan variabel terikat yaitu Produktivitas Tenaga Kerja (Y). Nilai Koefisien Korelasi atau nilai R yang didapat adalah sebesar 0.745. Nilai Koefisien Korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat termasuk kedalam kategori yang kuat karena nilai Koefisien

Korelasi yang didapat berada pada selang nilai antara 0.6 sampai dengan 0.8.

Dari hasil pengujian statistik atau hipotesis yang dilakukan secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Jam Kerja ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), dan Usia ( $X_3$ ), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Produktivitas Tenaga Kerja ( $Y$ ) secara simultan, parsial, dan determinasi serta korelasi. Dari hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat adalah variabel Usia ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja, karena variabel tersebut memiliki koefisien beta ( $\beta$ ) pada hasil analisis regresi linear berganda dan nilai t-hitung yang paling besar pada hasil uji t statistik.

#### **4.3.4 Pengukuran Kesejahteraan Tenaga Kerja melalui Upah**

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kesejahteraan tenaga kerja pada tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta, peneliti menggunakan indikator untuk mengukur kesejahteraan dengan pendapat atau teori yang dikemukakan oleh Simanjuntak (1985). Dalam indikator tersebut, sistem pengupahan digunakan untuk melihat kesejahteraan pada tenaga kerja. Pada dasarnya, teori tersebut mengemukakan bahwa upah dan produktivitas memiliki hubungan yang saling mempengaruhi.

Untuk merinci indikatornya, peneliti menggunakan 2 (dua) indikator, yaitu kepuasan tenaga kerja terhadap upah yang didapatkan untuk melihat apakah teori dari mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dalam pengupahan sudah tepat, dan kecukupan dalam memenuhi kebutuhan hidup

dari upah yang didapatkan untuk melihat apakah teori dari menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dalam pengupahan sudah tepat. Kedua indikator yang digunakan tersebut harus terpenuhi dengan menggunakan Skala Guttman pada pengukurannya, yaitu penilaian jawaban dengan menggunakan jawaban yang bersifat tegas seperti ya atau tidak. Hal ini dilakukan agar teori yang digunakan sudah tepat dan mencerminkan kesejahteraan tenaga kerja. Berikut adalah hasil rekapitulasi data dari pengukuran produktivitas terhadap kesejahteraan melalui upah, yang akan disajikan pada Tabel 4.13.



**Tabel 4.13: Hasil Rekapitulasi Data Pengukuran Produktivitas dan Kesejahteraan Tenaga Kerja melalui Upah**

No	Produktivitas Tenaga Kerja	Upah	Kesejahteraan Tenaga Kerja		Keterangan
			Indikator 1	Indikator 2	
1	8	100000	0	1	Tidak Sejahtera
2	12	200000	1	1	Sejahtera
3	13	150000	1	1	Sejahtera
4	15	200000	1	1	Sejahtera
5	12	200000	0	0	Tidak Sejahtera
6	10	150000	1	0	Tidak Sejahtera
7	10	250000	0	1	Tidak Sejahtera
8	15	300000	0	0	Tidak Sejahtera
9	10	150000	1	1	Sejahtera
10	13	200000	1	1	Sejahtera
11	11	200000	1	1	Sejahtera
12	10	150000	1	1	Sejahtera
13	15	250000	1	1	Sejahtera
14	8	150000	1	1	Sejahtera
15	12	200000	1	1	Sejahtera
16	11	150000	1	1	Sejahtera
17	10	100000	0	0	Tidak Sejahtera
18	10	150000	1	1	Sejahtera
19	8	100000	1	1	Sejahtera
20	6	100000	1	1	Sejahtera

No	Produktivitas Tenaga Kerja	Upah	Kesejahteraan Tenaga Kerja		Keterangan
			Indikator 1	Indikator 2	
21	10	100000	1	1	Sejahtera
22	8	100000	0	1	Tidak Sejahtera
23	13	150000	1	1	Sejahtera
24	13	200000	1	1	Sejahtera
25	13	250000	1	1	Sejahtera
26	15	200000	1	1	Sejahtera
27	15	200000	0	0	Tidak Sejahtera
28	13	250000	1	1	Sejahtera
29	15	200000	1	1	Sejahtera
30	6	100000	1	0	Tidak Sejahtera
31	20	350000	1	1	Sejahtera
32	5	100000	0	0	Tidak Sejahtera
33	7	100000	1	1	Sejahtera
34	5	100000	1	0	Tidak Sejahtera
35	10	150000	1	1	Sejahtera
36	7	100000	0	1	Tidak Sejahtera
37	6	100000	1	1	Sejahtera
38	8	150000	1	1	Sejahtera
39	12	200000	1	1	Sejahtera
40	15	250000	1	1	Sejahtera

Sumber: Data Primer, Diolah, 2017

#### Keterangan Data:

Angka 1 pada Indikator berarti jawaban Ya dan indikator terpenuhi;

Angka 0 pada Indikator berarti jawaban Tidak dan indikator tidak terpenuhi.

Berdasarkan hasil rekapitulasi data pada Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa dari kedua indikator dalam mengukur kesejahteraan tenaga kerja melalui upah yang didapatkan dari produktivitas yang diujikan kepada 40 responden tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta, terdapat 12 responden yang tidak dapat memenuhi kedua indikator tersebut, dan selebihnya sebanyak 28 responden dapat memenuhi kedua indikator yang diujikan. Sesuai dengan pembahasan sebelumnya, jika kedua indikator yang digunakan tersebut tidak dapat dipenuhi, maka tenaga kerja tersebut belum termasuk ke dalam kategori tenaga kerja yang sejahtera yang dilihat dari tolak ukur upah yang didapatkan dari produktivitas hasil kegiatan kerjanya.

#### **4.4 Hasil Analisis Ekonomi**

Setelah dilakukannya analisis secara statistik, dalam penelitian ini akan dilakukan analisis secara ekonomi untuk melihat dan menjawab hipotesis yang sebelumnya sudah dirumuskan, dan menyesuaikannya dengan tinjauan secara empiris dan teoritis. Pada penelitian ini, hasil analisis secara ekonomi akan diimplementasikan pada studi yang dilakukan oleh peneliti, yaitu melihat pengaruh antara jam kerja, pendidikan, usia terhadap produktivitas tenaga kerja serta hubungan implikasi antara produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja pada tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta.

##### **4.4.1 Pengaruh Jam Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Berdasarkan hasil analisis secara statistik dan regresi, didapatkan hasil bahwa dalam penelitian ini jam kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil tersebut diperoleh dari adanya perhitungan secara statistik yaitu pada uji t atau parsial yang didapatkan angka sebesar 2.723 pada nilai t-hitung atau dengan nilai signifikansi sebesar 0.010



dan perhitungan secara regresi dengan angka yang didapatkan sebesar 0.354. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja akan meningkat sebesar 0.354 dengan adanya pengaruh secara signifikan dari setiap tambahan satuan jam kerja, atau dengan meningkatkan jam kerja sebesar tambahan satuan maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami peningkatan secara nyata sebesar 0.354.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indarwati (2006), yang memperlihatkan bahwa jam kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan adanya hasil tersebut, bisa disimpulkan bahwa semakin tingginya jam kerja yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melakukan kegiatan kerjanya berpengaruh terhadap tingginya produktivitas yang dihasilkan, dan hal ini juga mempengaruhi besarnya upah yang diterima akan semakin meningkat sehingga tenaga kerja perlu meningkatkan jam kerjanya agar upah yang diterima dapat maksimal serta dapat meningkatkan produktivitas dalam proses produksi.

Dengan didapatkannya hasil tersebut, dapat dilihat bahwa hal tersebut sudah sesuai dengan kenyataan pada tenaga kerja pengemudi GO-JEK, yang memiliki waktu bersifat fleksibel untuk melakukan kegiatan kerjanya. Hal tersebut dikarenakan perusahaan jasa transportasi daring GO-JEK memberikan kebebasan waktu kepada tenaga kerjanya untuk melakukan kegiatan kerja, yang bertujuan untuk menonjolkan adanya usaha mandiri, dan hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Mazundar (1985). Selain itu, jam kerja juga digunakan untuk mengukur peningkatan produktivitas tenaga kerja menurut pelaksanaannya (Sinungan, 2009). Sehingga, jam kerja digunakan sebagai salah satu faktor peningkatan produktivitas dilihat dari

seberapa banyak waktu yang digunakan oleh tenaga kerja dalam kegiatan kerjanya (Bellante dan Jackson, 1990).

Dengan adanya fleksibilitas jam kerja untuk tenaga kerja pengemudi GO-JEK dalam melakukan kegiatan kerjanya, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap seberapa besar produktivitas yang dapat dihasilkan. Semakin tinggi jam kerja yang digunakan oleh tenaga kerja pengemudi GO-JEK untuk melakukan kegiatan kerjanya akan memperlihatkan semakin besar produktivitasnya, dan hal tersebut secara langsung akan berpengaruh terhadap upah yang akan didapatkan juga semakin besar.

#### **4.4.2 Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Berdasarkan hasil analisis secara statistik dan regresi, didapatkan hasil bahwa dalam penelitian ini pendidikan memiliki pengaruh tidak signifikan tetapi memiliki koefisien positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil tersebut diperoleh dari adanya perhitungan secara statistik yaitu pada uji t atau parsial yang didapatkan angka sebesar 1.127 pada nilai t-hitung atau dengan nilai signifikansi 0.267 dan perhitungan secara regresi dengan angka yang didapatkan sebesar 0.128. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja akan mengalami peningkatan secara tidak nyata dengan adanya pengaruh dari pendidikan, atau dengan adanya peningkatan pada pendidikan maka produktivitas tenaga kerja tidak terpengaruh secara nyata.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indarwati (2006) dan Tomawasa (2007), yang menunjukkan bahwa pendidikan tidak terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan adanya hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat

pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja tidak terlalu memiliki pengaruh terhadap besarnya produktivitas yang dapat dihasilkan dari kegiatan kerjanya.

Dengan didapatkannya hasil tersebut, dapat dilihat hal tersebut sudah sesuai dengan kenyataan pada tenaga kerja pengemudi GO-JEK, yang memperlihatkan tingginya tingkat pendidikan yang ditempuh tidak menjadi tolak ukur dalam besarnya produktivitas. Hal tersebut dikarenakan perusahaan jasa transportasi daring GO-JEK menciptakan kesempatan kerja yang dapat menyerap tenaga kerja yang tergolong berpendidikan rendah, yang sesuai dengan pendapat menurut Sthurman (1985). Pendapat tersebut juga diperkuat dari adanya temuan pada karakteristik responden dari tenaga kerja jasa transportasi daring GO-JEK di DKI Jakarta, yang sebagian besar respondennya menempuh pendidikan formal terakhir pada jenjang SMA/SMK dibandingkan dengan yang menempuh pendidikan formal terakhir pada jenjang Diploma atau Sarjana. Dengan demikian, tingginya pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta tidak menentukan besarnya produktivitas yang dapat dihasilkan dalam kegiatan kerjanya.

Dalam kenyataannya, tenaga kerja pengemudi GO-JEK yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi belum tentu mampu untuk menghasilkan jasa yang lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Sehingga, besarnya produktivitas tidak terlalu dipengaruhi oleh tingginya tingkat pendidikan, melainkan adanya motivasi agar memperoleh upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, yang sesuai dengan pendapat menurut Widodo (2005). Dapat disimpulkan bahwa tingginya faktor pendidikan tidak menentukan besar kecilnya produktivitas, melainkan adanya kemampuan dan keterampilan lebih

yang didapatkan dari pendidikan serta adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih besar menjadi faktor penentu besarnya produktivitas yang dapat dihasilkan dari kegiatan kerjanya sebagai cerminan kualitas kerja (Simanjuntak, 1985).

#### 4.4.3 Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil analisis secara statistik dan regresi, didapatkan hasil bahwa dalam penelitian ini usia memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Selain itu, usia juga menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Hasil tersebut diperoleh dari adanya perhitungan secara statistik yaitu pada uji t atau parsial yang didapatkan angka sebesar 3.807 pada nilai t-hitung atau dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dan perhitungan secara regresi dengan angka yang didapatkan sebesar 0.492. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja akan meningkat sebesar 0.492 dengan adanya pengaruh secara signifikan dari setiap tambahan satuan usia, atau dengan adanya peningkatan pada usia sebesar tambahan satuan maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami peningkatan secara nyata sebesar 0.492.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indarwati (2006), yang menunjukkan bahwa usia mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan adanya hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa usia menjadi salah satu faktor dalam meningkatnya produktivitas dikarenakan tenaga kerja yang sudah termasuk kategori usia produktif memiliki kecenderungan untuk meningkatkan pendapatannya sehingga tenaga kerja tersebut harus produktif dalam melakukan kegiatan kerjanya.

Dengan didapatkannya hasil tersebut, dapat dilihat hal tersebut sudah sesuai dengan kenyataan pada tenaga kerja pengemudi GO-JEK, yang tidak menggolongkan batasan usia produktif maupun non produktif dalam kualifikasi untuk memasuki perusahaannya. Selain itu, usia cukup menggambarkan keberhasilan tenaga kerja dalam melakukan kegiatan kerjanya dikarenakan usia juga menjadi tolak ukur kemampuan tenaga fisik yang dimiliki oleh tenaga kerja, yang sesuai dengan pendapat Amron (2009). Responden yang didapat oleh peneliti didominasi oleh tenaga kerja berusia muda matang, yaitu usia kisaran 21-25 tahun. Sehingga adanya kemampuan fisik yang cukup kuat dari tenaga kerja pengemudi GO-JEK akan menggambarkan besarnya produktivitas yang dapat dihasilkan dari kegiatan kerjanya. Selain itu, dengan hasil responden yang menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berusia kisaran 21-25 tahun termasuk ke dalam usia muda matang, membuat perusahaan jasa transportasi daring GO-JEK menyediakan kesempatan kerja untuk tenaga kerja muda yang belum memiliki pengalaman dalam dunia kerja, sehingga akan mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Simanjuntak, 1985).

Dikarenakan usia menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, maka semakin tingginya usia tenaga kerja akan berpengaruh terhadap tingginya produktivitas yang dapat dihasilkan. Hal tersebut dikarenakan semakin tingginya usia tenaga kerja, maka peluang untuk memiliki status pernikahan juga semakin tinggi sehingga akan menggambarkan hubungan terhadap jumlah tanggungan keluarga akan semakin tinggi. Menurut Simanjuntak (1998), keluarga sebagai unit pengambil keputusan kerja menyusun strategi mengenai berapa orang dan siapa yang meneruskan sekolah, untuk memaksimalkan tingkat kepuasan keluarga

secara keseluruhan. Penerapan analisis ekonomi pada struktur perubahan penduduk mengungkapkan bahwa salah satu kerugian yang dihadapi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia terletak pada beban tanggungan keluarga yang tinggi sebagai akibat dari tingginya angka kelahiran. Jumlah tanggungan keluarga yang besar tersebut pada akhirnya akan mendorong tenaga kerja untuk semakin meningkatkan produktivitas kerjanya. Dapat dilihat pada karakteristik responden, usia tenaga kerja di dominasi pada usia 26-30 dan 31-35 tahun, yang masing-masing total respondennya sebesar 10 orang dengan persentase sebesar 25% dari total keseluruhan responden. Maka dari itu, semakin tingginya usia dari tenaga kerja akan menggambarkan jumlah tanggungan keluarganya semakin tinggi karena kecenderungan untuk memiliki status pernikahan semakin tinggi, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan dari kegiatan kerjanya untuk mendapatkan upah yang akan digunakan tenaga kerja tersebut dalam memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

Dapat disimpulkan bahwa usia memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja jasa transportasi daring dari pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta. Hasil tersebut didukung oleh teori Simanjuntak (1985) bahwa usia tenaga kerja menggambarkan kemampuan fisik dari tenaga kerja. Tenaga kerja yang memasuki usia kerja matang akan lebih mampu secara fisik untuk melakukan kegiatan bekerja, sedangkan tenaga kerja yang sudah mencapai pada usia tua yang secara fisik sudah memiliki keterbatasan, dan hal tersebut akan mempengaruhi besarnya produktivitas yang dapat dihasilkan dari kegiatan kerjanya.



#### 4.4.4 Pengaruh Produktivitas terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja dalam sebuah perusahaan menjadi hal yang penting, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menggerakkan faktor produksi lainnya, seperti mesin atau teknologi kegiatan kerjanya. Ketika tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitasnya dalam melakukan kegiatan kerja, maka hal tersebut akan menguntungkan suatu perusahaan, dan ketika suatu perusahaan mengalami keuntungan dari peningkatan produktivitas tenaga kerja, maka perusahaan tersebut akan membayarkan upah kepada tenaga kerjanya, dan upah tersebut akan berimplikasi terhadap kesejahteraannya. Bisa disimpulkan bahwa produktivitas memiliki hubungan implikasi kepada kesejahteraan tenaga kerja yang dilihat melalui tolak ukur upah yang didapatkan dari hasil kerjanya.

Dengan didapatkannya hasil dari rekapitulasi data kesejahteraan tenaga kerja pada pengujian 40 responden tenaga kerja pengemudi GO-JEK, dapat dilihat bahwa hasil dari 28 responden yang sudah dapat memenuhi kedua indikator dalam kesejahteraan tenaga kerja yaitu kepuasan tenaga kerja terhadap upah dan kecukupan upah dalam memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja, yang menggambarkan bahwa teori yang disampaikan oleh Simanjuntak (1985) sudah tepat untuk digunakan dalam penelitian ini. Dengan terpenuhinya kedua indikator tersebut, dapat menggambarkan juga bahwa semakin produktifnya tenaga kerja dalam melakukan kegiatan kerjanya, maka akan menuntun tenaga kerja tersebut untuk mendapatkan upah yang sesuai dari hasil kerjanya, dan upah tersebut akan digunakan sebagai pengukur kesejahteraannya yang bisa dilihat dari seberapa puas tenaga kerja tersebut dalam menerima upah yang didapatkan dan nilai guna dari upah tersebut untuk digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain itu, terpenuhinya kesejahteraan yang didapatkan dari upah berdasarkan hasil kegiatan kerja juga akan mendorong produktivitas tenaga kerja, sehingga produktivitas memiliki hubungan implikasi terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja akan meningkat seiring dengan adanya sarana pendukung yang menyangkut kesejahteraan bagi tenaga kerja seperti sistem pengupahan yang akan menumbuhkan motivasi kerja serta meningkatkan kemampuan fisik tenaga kerja untuk semakin produktif dalam kegiatan kerjanya (Simanjuntak, 1985).

Dengan adanya temuan secara analisis deskriptif dari 28 responden yang menyatakan bahwa sudah dapat terpenuhi kesejahteraannya dari hasil upah yang didapat dari kegiatan kerjanya, maka hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Batara (2017) yaitu upah dinyatakan memiliki hubungan yang kuat terhadap kesejahteraan tenaga kerja dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dalam penelitian ini, kesejahteraan tenaga kerja juga dilihat dari pengukuran indikator upah sebagai kebutuhan fisiologis. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat upah yang diberikan maka kesejahteraan tenaga kerja akan semakin tinggi karena upah yang didapatkan oleh tenaga kerja tersebut akan digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup agar dapat dikatakan sejahtera.

Kesejahteraan merupakan titik ukur bagi suatu masyarakat bahwa masyarakat tersebut telah berada pada kondisi yang sejahtera. Kesejahteraan tersebut dapat diukur dari kesehatan, keadaan ekonomi, kebahagiaan, dan kualitas hidup rakyat (Segel dan Bruzy, 1998). Menurut Sinungan (2008), peningkatan produktivitas dapat menghasilkan pengaruh langsung terhadap peningkatan pada pemenuhan kebutuhan hidup tenaga kerja melalui upah,

dan hal ini akan membawa dampak yang positif bagi kesejahteraan tenaga kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2012) bahwa semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka upah yang dihasilkan akan semakin tinggi, dan upah tersebut akan digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup tenaga kerja secara berkecukupan.

Untuk hasil dari 12 responden tenaga kerja pengemudi GO-JEK yang belum dapat memenuhi kedua indikator dalam pengukuran kesejahteraan, dapat dilihat bahwa ada beberapa faktor pendukung yang menjadi salah satu pertimbangan mengapa tenaga kerja tersebut masih belum bisa dikategorikan sejahtera. Menurut Lawler (1990), kepuasan dan ketidakpuasan atas upah atau gaji seseorang merupakan suatu fungsi dari perbedaan antara perasaan seseorang mengenai apa yang seharusnya diterima dengan berapa banyak upah atau gaji yang sebenarnya diterima. Sedangkan menurut Heneman dan Schwab (1988), kepuasan atas gaji terdiri dari empat struktur, yaitu tingkat gaji, pengelolaan gaji, peningkatan gaji, dan tunjangan. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakpuasan atas upah pada responden dari tenaga kerja yang diteliti dapat dipengaruhi dari persepsi tenaga kerja terhadap upah yang diterima atau tidak terpenuhinya empat struktur yang disebutkan dalam upah yang diterima. Sementara itu, adanya status pernikahan dari tenaga kerja yang juga mengindikasikan adanya jumlah tanggungan keluarga dan memiliki pengaruh terhadap tingginya biaya kebutuhan hidup menjadi salah satu faktor mengapa upah yang didapatkan tenaga kerja belum dapat sepenuhnya memenuhi biaya kebutuhan hidup.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dari bab sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Jam Kerja (X1), Pendidikan (X2), dan Usia (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Tenaga Kerja (Y), serta apakah Produktivitas Tenaga Kerja memiliki hubungan implikasi terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja yang diukur melalui Upah, yang akan ditarik kesimpulannya setelah melihat dari hasil penelitian, analisis secara statistik dan ekonomi, serta uraian pada bab sebelumnya. Kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Jam Kerja (X1) dan Usia (X3) berpengaruh secara signifikan positif terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Tenaga Kerja pada tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta. Dapat disimpulkan semakin tingginya jam kerja dan cukup matangnya usia dari tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta, maka akan berpengaruh terhadap besarnya produktivitas yang dapat dihasilkan. Selain itu, variabel Usia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja karena memiliki nilai statistik dan koefisien yang paling besar diantara variabel bebas lainnya.
2. Dalam penelitian ini, variabel bebas yaitu Pendidikan (X2) memiliki pengaruh tidak signifikan tetapi berkoefisien positif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta. Dengan adanya hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat pendidikan yang ditempuh oleh tenaga kerja tidak terlalu memiliki

pengaruh terhadap besarnya produktivitas yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta.

3. Berdasarkan hasil pengujian kesejahteraan tenaga kerja yang diukur melalui upah yang dihasilkan dari produktivitas pada 40 responden tenaga kerja pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta, didapatkan hasil sebesar 28 responden tenaga kerja sudah dapat dikategorikan sejahtera berdasarkan pemenuhan kedua indikator yang digunakan, yaitu kepuasan tenaga kerja terhadap upah yang didapatkan dan kecukupan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja. Dengan hasil tersebut menggambarkan bahwa adanya hubungan implikasi dari produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja yang diukur melalui upah dan hal tersebut sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Sementara itu, masih ada 12 responden yang belum dapat memenuhi kedua indikator dalam mengukur kesejahteraan tenaga kerja, yang di dasari beberapa faktor yaitu adanya perbedaan persepsi dalam kepuasan terhadap upah yang didapat dan tingginya pemenuhan kebutuhan hidup yang didasari status pernikahan dan jumlah tanggungan keluarga.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, terdapat saran yang bisa diambil dari penelitian yang telah dilakukan, diantaranya sebagai berikut:

1. Diharapkan variabel bebas Jam Kerja dan Usia yang mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dapat dipertahankan serta ditingkatkan dengan membuat kebijakan yang dapat meningkatkan jam kerja dan menyerap tenaga kerja yang berusia matang untuk bekerja sehingga produktivitas tenaga kerja pada pengemudi GO-JEK di DKI

Jakarta akan meningkat serta menambahkan insentif untuk tenaga kerja yang tergolong produktif dalam kerjanya. Untuk variabel yang mempunyai pengaruh tidak signifikan yaitu Pendidikan, diharapkan pihak yang berkepentingan dapat membuat solusi dan kebijakan agar tingginya tingkat pendidikan yang ditempuh dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta, seperti perlu ditambahkannya pelatihan kerja agar tenaga kerja yang tergolong berpendidikan rendah dapat produktif dalam kegiatan kerjanya.

2. Dengan adanya hasil bahwa terdapat 12 responden yang masih belum dikategorikan sejahtera dalam pengukuran kesejahteraan tenaga kerja pada pengemudi GO-JEK di DKI Jakarta, diharapkan pihak yang berkepentingan dapat menemukan solusi yang tepat agar tenaga kerja tersebut dapat dikategorikan sejahtera, seperti memberikan tunjangan untuk tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan memiliki tanggungan keluarga. Selain itu, diharapkan juga untuk mempertahankan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan bagi tenaga kerja yang sudah dikategorikan sejahtera dalam pengukuran kesejahteraan, yang didapat hasil sebanyak 28 responden sudah dikategorikan sejahtera, seperti adanya sistem pengupahan yang baik untuk tenaga kerja.
3. Mengingat variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya untuk dikembangkan dengan mempertimbangkan untuk menggunakan variabel lain yang berhubungan serta dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja seperti insentif, jumlah tanggungan keluarga, lama bekerja, dan tunjangan.